



Työajanseurantajärjestelmän vaihtaminen ja sosiaalinen kestävyys

Reetta Kiiskinen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2024
Tekniikan ala
Insinööri (YAMK)
Kestävä energia

Kiiskinen, Reetta

Työaikajärjestelmän vaihto ja sosiaalinen kestävyys

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2024, 51 sivua.

Kestävä energia -tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda2030 sisältää koko maailmaa koskevat tavoitteet ja niiden alataavoitteet ja kunkin maan hallitus on vastuussa tavoitteiden saavuttamisesta. Suomi on sitoutunut Agenda2030:een oman kansallisen yhteiskuntasitoumuksen kautta. Sosiaalinen kestävyys on yksi kestävän kehityksen kolmesta osa-alueesta ekologisen ja taloudellisen kestävyuden rinnalla. Kestävän kehityksen yhteydessä sosiaalista kestävyyttä voidaan kuvata hyvinvoinnin sosiaalisena perustana ja ellei perusta ole kunnossa, ihminen ei voi hyvin.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen korostuu hektisessä nyky-yhteiskunnassa. Liukuva työaika, poikkeavat työaikajärjestelyt, etätö jne. ovat työaikajoustoja, joilla pyritään sovittamaan yhteen työn ja vapaa-ajan vaatimuksia ja näin lisäämään työntekijän hyvinvointia.

Lähtökohtana opinnäytetyölle oli selvittää, miten työaika ja sen järjestäminen vaikuttavat yksilön sosiaaliseen kestävyteen. Näkökulmana on itsensä ja oman työn johtaminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Onko liukumassan määrällä ja jaksamisen kokemuksella yhteyttä? Millä tavoin työelämän joustoja hyödynnetään? Oliko järjestelmän käyttöönotto onnistunut?

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena työajanseurantajärjestelmän vaihtoprojektin yhteydessä. Kohderyhmänä oli pääosin liukuvassa työajassa oleva työajanseurantajärjestelmää käyttävä henkilöstö. Kyselytuloksista etsittiin muuttujien välisiä riippuvuuksia. Opinnäytetyön tuloksina nousi esille mm. liukuvan työajan tärkeys työaikajoustona sekä työpäivän aloitus- ja lopetushetkien säännöllisyys ja niihin vaikuttavimmat tekijät. Työaikajärjestelmän käyttöönotto ilman perinteisiä käyttöönottokoulutuksia sopi kyselyyn vastanneille erittäin hyvin. Avoimista vastauksista saatiin tuloksena kehittämis- ja kouluttamisaiheita.

Avainsanat (asiasanat)

sosiaalinen kestävyys, liukuva työaika, työajanseurantajärjestelmä

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Kiiskinen, Reetta

Change of working time tracking system and social sustainability

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2024, 51 pages

Engineering and technology. Degree Programme in Sustainable Energy. Master's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The sustainable development action program Agenda2030 contains the goals and their sub-goals for the entire world, and the government of each country is responsible for achieving the goals. Finland is committed to Agenda2030 through its own national social commitment. Social sustainability is one of the three areas of sustainable development, alongside ecological and economic sustainability. In the context of sustainable development, social sustainability can be described as the social foundation of well-being, and if the foundation is not in order, a person will not be well.

The co-ordination of work and the rest of life is emphasized in today's hectic society. Flexible working time, different working time arrangements, remote work, etc. are working time flexibilities that aim to reconcile the demands of work and free time and thus increase the employee's well-being.

The starting point for the thesis was to find out how working time and its organization affect an individual's social sustainability. The point of view is managing oneself and one's own work and reconciling work and the rest of life. The thesis looked for answers to the following questions: Is there a connection between the amount of the credit balance and the experience of coping? In what ways are the flexibilities of working life utilized? Was the system implementation successful?

The thesis was carried out as a survey in connection with the replacement project of the working time tracking system. The target group was mainly personnel using a working time tracking system with flexible working hours. The survey results were searched for dependencies between variables. As the results of the thesis, e.g. the importance of flexible working hours as working time flexibility and the regularity of the starting and ending moments of the working day and the most influencing factors. The introduction of the working time system without traditional implementation training suited the survey respondents very well. The open answers resulted in development and training issues.

Keywords/tags (subjects)

social sustainability, flexible working time, working time monitoring system

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tietoperusta	5
2.1	Kestävä kehitys ja sosiaalinen kestävyys.....	5
2.2	Liukuva työaika.....	8
2.3	Työelämä tutkimukset.....	9
3	Tutkimusmenetelmä.....	11
3.1	Määrällinen vai laadullinen tutkimus.....	11
3.2	Kyselytutkimus	12
3.3	Eettisyys.....	13
3.4	Vastausten mitta-asteikot	15
4	Tutkimusasetelman raportointi/tutkimuksen toteutus.....	16
4.1	Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	16
4.2	Tutkimuksen kohdejoukon valinta	16
4.3	Tutkimusaineiston hankinta.....	17
4.3.1	Käytetyt tutkimusmenetelmät	17
4.3.2	Kyselyn sisältö ja rakenne (aineistonkeruumenetelmä).....	18
4.3.3	Tutkimusaineisto.....	18
4.3.4	Käytetyt analysointimenetelmät	19
4.3.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	20
5	Tulosten raportointi.....	21
5.1	Vastaajien taustatiedot	21
5.2	Tulokset teemasta jaksaminen, kuormittuminen sekä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen.....	22
5.3	Tulokset teemasta liukuva työaika.....	27
5.4	Tulokset teemasta järjestelmä	34
5.5	Avoimet vastaukset	36
6	Pohdinta.....	36
6.1	Tutkimuksen luotettavuus	36
6.2	Keskeisten tulosten tarkastelu viitekehykseen	37
6.3	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	38
	Lähteet	40
	Liitteet	44
	Liite 1. Saateviesti.....	44
	Liite 2. Kysely (6 sivua)	45

Liite 3. Muistutusviesti	51
--------------------------------	----

Kuviot

Kuvio 1. Kestävyydonitsi.....	5
Kuvio 2. Suomen kansallisen kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen 8 tavoitetta, jotka toteuttavat Agenda2030:n 17 tavoitetta.....	7
Kuvio 3. Suomen Agenda2030-tavoitteiden seuranta jaettuna 10 aihepiiriin eli seurantakoriin 7	
Kuvio 4. Vastaajien jakautuminen aseman ja työtehtävän luonteen mukaisesti.....	22
Kuvio 5. Vastaajan arvio omasta palautumisesta vapaa-ajalla.....	23
Kuvio 6. Oma arvio jaksamisesta, kun vastattu ”kyllä” yksityiselämän kuormitukseen. Jaottelu palautumiskokemuksen mukaisesti.....	24
Kuvio 7. Oma arvio jaksamisesta, kun vastattu ei yksityiselämän kuormitukseen. Jaottelu palautumiskokemuksen mukaisesti.....	24
Kuvio 8. Kuormittaako vai tukeeko työ.....	25
Kuvio 9. Työpäivien sijoittelunäkökulmasta kokemus kuormituksesta.....	26
Kuvio 10. Tärkeimmät työelämän joustot.....	27
Kuvio 11. Liukuman hyödyntäminen arjen aikatauluissa	28
Kuvio 12. Mikä aiheuttaa vaihtelua työpäivän aloitus- ja lopetusajankohtaan	29
Kuvio 13. Vastaajien saldomäärät.....	30
Kuvio 14. Esihenkilöiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan.....	31
Kuvio 15. Asiantuntijoiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan	32
Kuvio 16. Tukipalvelutyöntekijöiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan	32
Kuvio 17. Asiakaspalvelutyöntekijöiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan.....	33
Kuvio 18. Saldot ja jaksaminen	34
Kuvio 19. Poissaolokirjauksiin liittyvän kysymyksen vastaukset	35

1 Johdanto

Kestävä kehitys jaotellaan kolmeen osa-alueeseen: ekologinen kestävyys, taloudellinen kestävyys sekä sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Ihmisten hyvinvointiin vaikuttaa monet yhteiskunnalliset asiat, kuten terveyteen, työhön tai koulutukseen liittyvät asiat. Kestävän kehityksen yhteydessä sosiaalista kestävyyttä voidaan kuvata hyvinvoinnin sosiaalisena perustana ja ellei perusta ole kunnossa, ihminen ei voi hyvin. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen korostuu hektisessä nyky-yhteiskunnassa. Liukuva työaika, poikkeavat työaikajärjestelyt, etätyö jne. ovat työaikajoustoja, joilla pyritään sovittamaan yhteen työn ja vapaa-ajan vaatimuksia ja näin lisäämään työntekijän hyvinvointia.

Keskeisenä aihepiirinä tutkimuksessa on se, miten työaika ja sen järjestäminen vaikuttavat yksilön sosiaaliseen kestävyYTEEN. Näkökulmana on itsensä ja oman työn johtaminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Näitä tarkastellaan erityisesti työaikajoustojen (esim. etätyö, liukuva työaika) kautta. Tarkastelu tehdään työajanseurantajärjestelmän vaihtoprojektin yhteydessä, koska samalla on tarkoitus myös selvittää järjestelmän toimivuutta ja käyttöönoton onnistumista.

Kohteena oleva työajanseurantajärjestelmä on pääosin liukuvassa työajassa olevien työntekijöiden käytössä. Järjestelmä otettiin käyttöön portaittain eikä yhteisiä käyttöönottokoulutuksia järjestetty. Henkilöstöhallinnon työpanos kohdistettiin käyttöönotossa intranettiin julkaistaviin ohjeisiin (kirjallinen ohje, video ja pikaohje) ja kyseisestä järjestelmästä varten tehtiin oma palvelusähköposti. Ohjelinkki lähetettiin sähköpostilla aina käytön aloittavalle ryhmälle ennen käyttöönottoa. Lisäksi työpanosta suunnattiin palvelusähköpostiin tulevien viestien vastaamiseen.

Pääosa uuden työajanseurantajärjestelmän käyttäjistä oli jo aiemman, tiensä päähän tulleen järjestelmän käyttäjiä, joten heillä oli jo toimintatapa päivittäisestä työajan ”leimaamisesta” olemassa. Järjestelmissä toki oli huomattaviakin eroja mm. automatiikan osalta ja nyt oli tarkoitus myös siirtyä lähes kokonaan mobiilikirjaukseen eli poistaa kiinteät leimauspäätteet kaikista mahdollisista työpisteistä. Uudessa järjestelmässä mm. käyttäjätunnukset luodaan jo työsopimuksen/viranhoitomääräyksen yhteydessä, poissaolot siirtyvät hr-järjestelmästä liittymän kautta, lisä- ja ylityölaskenta on järjestelmän sisällä ja siirtyy palkanlaskentaan liittymän kautta, työntekijä pysyy aiempaa laajemmin korjaamaan omia virhekirjauksiaan. Työaikanäkymät ovat selkeämmät

myös esihenkilön näkymässä, joten kokonaisuus pitäisi olla helpommin hahmotettavissa. Uutena asiana tuli esihenkilön velvollisuus hyväksyä vähintään kuukausittain tehdyt tunnit.

Työelämä tutkimuksia on tehty ja tehdään paljon erilaisista näkökulmista. Tässä tutkimuksessa työaikajärjestelmän käyttäjille tehtiin kysely, jolla kartoitettiin muutamalla kysymyksellä jaksamisen ja kuormittumisen tuntemuksia, työelämän joustoja, liukuvan työajan hyödyntämistä ja uuden järjestelmän käyttöönotkokokemuksia. Esimerkiksi sairauspoissaoloja, työkyvyn mittauksia tai kohdejoukon haastatteluja ei otettu tähän tutkimukseen mukaan. Kyselyn kohdejoukkoa rajattiin pääosin liukuvassa työajassa oleviin, koska liukuvassa työajassa olevien osalta järjestelmävaihto oli ajankohtainen. Aiemmassa järjestelmässä työntekijän oli hankala hahmottaa viikko- tai kuukausitasolla omaa työajankäyttöään. Uudessa järjestelmässä on päiväkirjausnäytön lisäksi kuukausinäkyvä, jossa näkyy kirjaukset päivä-, viikko- ja kuukausitasolla.

Jyväskylän kaupungilla ei ole tutkittu aiemmin liukuvan työajan hyödyntämistä työn ja muun elämän yhdistämisessä. Liukumasaldon määrän yhteys kokemukseen jaksamisesta olisi hyvä selvittää. Samoin se, onko liukumasaldon määrällä ja kokemuksella jaksamisesta yhteyttä.

Asiaa kannattaa selvittää, sillä työnantaja on lain mukaan vastuussa työntekijän kuormituksesta työssä. Työturvallisuuslain uudistetun 8 §:n 4 momentin mukaan työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen mukaisesti *“työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen.”* (L222/2023.) Työnantaja vastaa työpaikan ohjeistuksesta ja näin ollen myös liukuvan työajan ohjeistuksesta. Työaikatietämyksellä voidaan varmistaa työaikakorvausten ajantasaisuus ja oikeellisuus sekä mahdollisesti myös vähentää ylitöitä.

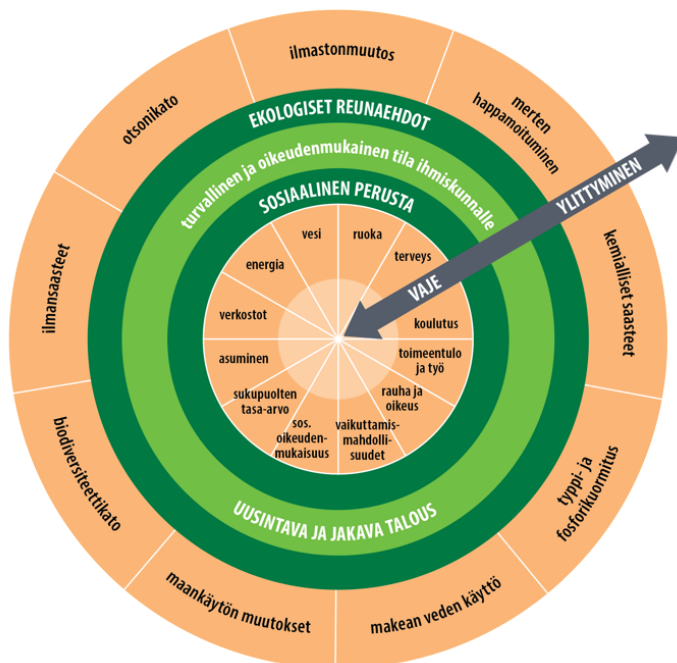
Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tasolla työelämän koetaan olevan kuormittavuuden syynä ja kuinka paljon joustoja hyödynnetään tai paljonko niiden koetaan tukevan jaksamista. Parhaimmillaan tuloksena olisi väline esihenkilöille johtaa esim. etätyötä tai liukuvassa työajassa olevia niin, että kuormittuminen olisi mahdollisimman vähäistä. Lisäksi järjestelmän vaihdon yhteyteen sopii erityisen hyvin kaikki työaikakeskustelu ja tietämyksen lisääminen, mikä taas voi johtaa työajan tehokkaampaan käyttöön ja työntekijöiden kuormituksen huomioimiseen.

2 Tietoperusta

2.1 Kestävä kehitys ja sosiaalinen kestävyys

Sosiaalinen kestävyys on yksi kestävä kehityksen osa-alue. Kestävä kehitys jaetaan osa-alueisiin seuraavasti: ekologinen kestävyys, taloudellinen kestävyys, sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Kestävä kehitys on jo 1980-luvulla kansainvälisesti YK:n Brundtlandin komissiossa lanseerattu termi. YK:n kestävä kehityksen huippukokouksessa vuonna 2015 hyväksyttiin kestävä kehityksen toimintaohjelma Agenda2030. Se sisältää koko maailmalle yhteiset 17 tavoitetta ja niille 169 alatavoitetta. (Mitä on kestävä kehitys? N.da.)

Kestävä kehitys kuvataan usein kestävyysdonitsiksi kutsutulla, taloustieteilijä Kate Raworthin kehittämällä mallilla (Kuvio 1). Mallin keskiosassa on sosiaaliseen kestävyteen vaikuttavat yhteiskunnalliset asiat ja ulkokehällä maapallon kantokykyyn liittyvät ekologisen kestävyden asiat eli ekologiset reunaehdot. Niiden välissä on vihreällä kuvattu taloudellinen kestävyys. Talous on sosiaalisen perustan edellytys ja samalla talous hyödyntää luonnonvaroja ja kuormittaa ympäristöä. Kestävyysdonitsi kuvaa näiden keskinäistä riippuvuutta.



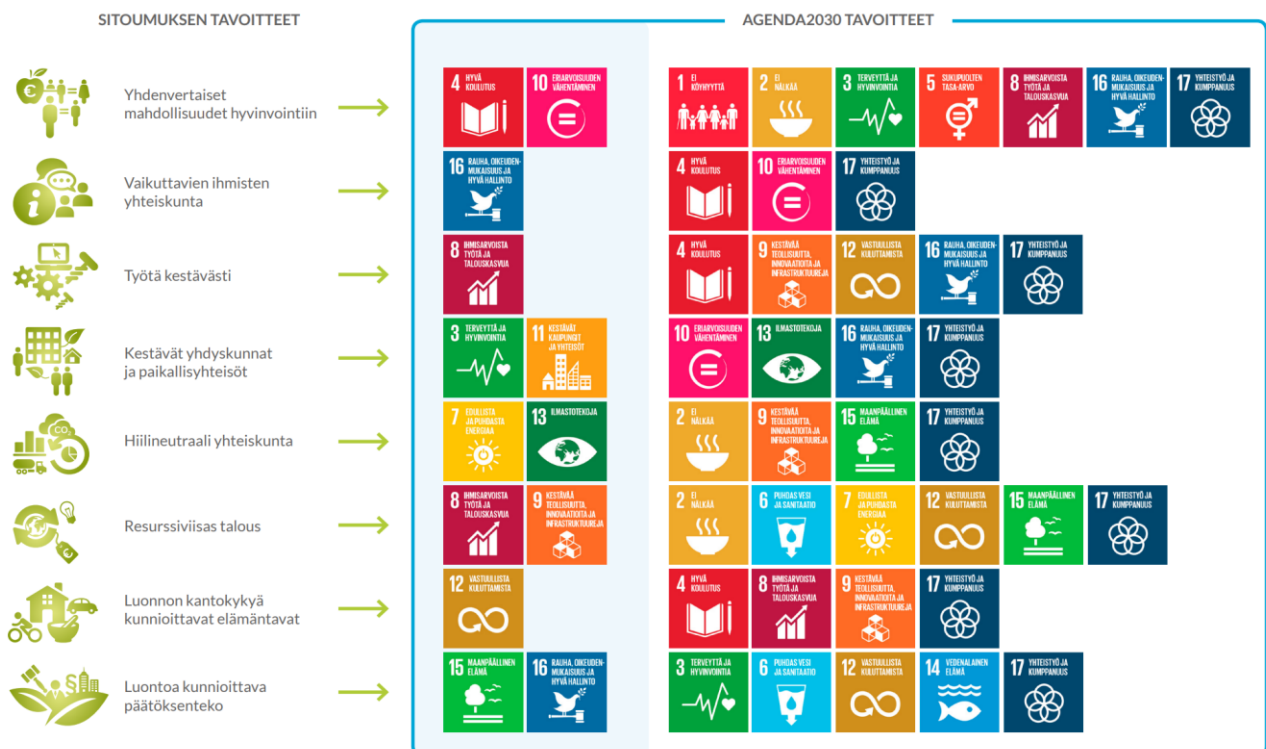
Kuvio 1. Kestävyysdonitsi. Alkuperäinen kuva: Kate Raworth, Doughnut Economics. Suomennos ja muokkaus: Valtioneuvoston kanslia (Mitä on kestävä kehitys? N.db.)

Kansallisella tasolla Agenda2030 tavoitteiden saavuttaminen on kunkin maan hallituksen vastuulla. Tavoitteet tulee olla yli hallituskausien kestäviä ja toimenpiteet vievät aikaa. Suomen kestävän kehityksen toimikunta on tehnyt pidemmän aikavälin suunnitelman eli tiekartan siitä, kuinka Suomi saavuttaa YK:n Agenda2030 -toimintaohjelman mukaiset tavoitteet. (Kestävän kehityksen toimikunnan Agenda2030 -tiekartta 2022.)

Kestävä kehitys ja sosiaalinen kestävyys on sisällytetty myös Suomen tämänhetkisen hallituksen hallitusohjelmaan. Vahva ja välittävä Suomi -vision kautta hallitus on viemässä eteenpäin toimia, joilla jokaisella kansalaisella olisi mahdollisuus ja edellytykset hyvään elämään taustastaan tai asuinpaikastaan riippumatta. Hallitusohjelmassa mm. todetaan, että kuntien ja hyvinvointialueiden välistä yhteistyötä vahvistetaan hyvinvoinnin, terveyden ja työllisyyden edistämiseksi. (Hallitusohjelma 2023.)

Suomi on sitoutunut Agenda2030-toimintaohjelmaan ja toteuttaa sitä Suomen kansallisen kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen kautta. Sitoumuksessa on 8 tavoitetta, joiden kautta toteutetaan Agenda2030:n kaikille maille annettuja 17 tavoitetta (Kuvio 2).

Näin Suomi toteuttaa kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda2030:n tavoitteita



Kuvio 2. Suomen kansallisen kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen 8 tavoitetta, jotka toteuttavat Agenda2030:n 17 tavoitetta (Kestävän kehityksen tila 2019 n.d.)

Suomessa seurataan kestävän kehityksen tilaa kymmenen seurantakorin (Kuvio 3) avulla neljän vuoden välein tehtävällä kattavalla arviolla.



Kuvio 3. Suomen Agenda2030-tavoitteiden seuranta jaettuna 10 aihepiiriin eli seurantakoriin (Kestävän kehityksen tila 2019 n.d.)

Valtioneuvosto seuraa kestävän kehityksen eri osa-alueiden tavoitteiden toteutumista seurantaraporteilla. Kestävän kehityksen tila 2019-seurantaraportissa, joka perustuu kansallisten kestävän kehityksen seurantaindikaattorien tietoihin vuosilta 2018 ja 2019, todetaan mm. sosiaalisen epätasa-arvon ja syrjäytymisen osalta, että elintaso ja elämänlaatu on parantuneet suurella osalla suomalaisista viime vuosikymmeninä. Ilman työtä tai opiskelupaikkaa olevien määrä on viime vuosina hieman pienentynyt. Sen sijaan tuloerot ovat edelleen suuria, mutta tuloerojen ja alhaisen tulotason kasvu näyttäisi pysähtyneen. Tuloerot ovat EU-tasolla pieniä, mutta varallisuuserot ovat kasvaneet viime vuosikymmeninä. Koululaisista 10 % tuntee itsensä yksinäiseksi, mutta niiden nuorten

osuus, joilla ei ole läheistä ystävää on vähentynyt. Työelämän osalta raportissa todetaan, että työelämä muuttuu nopeasti. Tuottavuuden kasvussa nähtiin hidastumista, vaikka työllisyysaste oli parantunut. Osa-aikaisia työntekijöitä, jotka ei tule toimeen työtunneista saamallaan palkalla, on ennistä enemmän. Suomessa oli myös nähtävillä työelämäautonomiassa eriarvoisuutta naisten ja miesten välillä. Palkkaeron kaventuminen oli edelleen hidasta. (Kestävän kehityksen tila 2019 n.d.)

Raporttiin liittyvässä artikkelissa *Sivistys, osaaminen ja kestävät elämäntavat* (Sola, Kinnunen Mohr, & Hakkarainen n.d., 10) todetaan, että valtioneuvosto on vuoden 2021 koulutuspoliittisessa selonteossaan antanut linjauksia, joissa huomioidaan kestävyysosaaminen sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta. Samalla todetaan, että konkreettisia toimenpiteitä ei juurikaan esitetä eikä käsitellä laajasti kestävä kehityksen kaikkia osa-alueita. Artikkelissa todetaan myös, että kestävyysosaamisen opetuksen osalta Opetus- ja kulttuuriministeriön, Opetushallituksen ja valtioneuvoston strategioiden, visioiden ja missioiden sekä konkreettisten toimenpiteiden välillä on ristiriitoja. (Sola ym.)

Kuntaliiton mukaan sosiaalinen kestävyys näkyy kuntien toiminnassa niin, että ratkaisut pyritään tekemään ennaltaehkäisevästi koettaen vähentää eriarvoisuutta ja huono-osaisuutta sekä mahdollistaen hyvinvointia. Kuntaliitto (*Sosiaalinen kestävyys n.d.*) kiteyttää sosiaalisen kestävyuden seuraavasti: *”Sosiaalinen kestävyys on kokonaisvaltainen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi, mikä mahdollistaa hyvän arjen ja merkityksellisen elämän. Sosiaalinen kestävyys kattaa asiat, joita ilman kenenkään ei tulisi olla.”*

Kunnat huomioivat sosiaalisen kestävyden toiminnassaan mm. strategiassa, päätösten vaikutusten ennakoarvioinnissa, sukupuolivaikutusten arvioinnissa ja hyvinvointisuunnitelmassa sekä kuntalaisia osallistamalla esimerkiksi budjetointiin tai asukasraateihin. (Sosiaalinen kestävyys n.d.) Kuntien toiminta kohdistuu siis kunnan asukkaisiin, mutta samalla kunnat ovat myös suuria paikallisia työnantajia. Samalla kun kunnat panostavat kuntalaisten sosiaaliseen kestävyteen, on hyvä myös panostaa kunnan oman henkilöstön mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön ja osallistaa työn järjestelyihin, toki mahdollisuuksien rajoissa ja esimerkiksi palveluajat huomioiden.

2.2 Liukuva työaika

Työntekijän tai viranhaltijan säännöllinen työaika määräytyy työaikalain, työntekijään/viranhaltijaan sovellettavan virka- ja työehtosopimuksen sekä työnantajan ja työntekijän kesken sovitun

työsopimuksen mukaisesti. Viranhaltijan kanssa ei sovita työsopimusta, vaan hän vastaanottaa vi-
ranhoitomääräyksen, jossa myös säännöllinen työaika todetaan. Työsuhteinen voi sopia osa-aika-
työstä työnantajan kanssa tai työnantaja jo alun perin voi tarjota osa-aikaista työtä. Viranhaltijalla
on mahdollisuus anoa osittaista virkavapaata.

Työaikalain 12 § määrittää liukuvan työajan tarkoittavan sitä, että säännöllisen työajan pituus ja
sen sijoittaminen sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken niin, että työntekijä voi tiettyjen rajo-
jen sisällä päättää päivittäin itse työnsä aloitus- ja päättymishetken. Päivittäisiä sovittuja rajoja on
ns. kiinteä työaika, jolloin on oltava työssä, sekä sen alussa ja lopussa oleva liukuma-aika, jonka si-
sällä työntekijä päättää työnsä aloitus- ja lopetushetken. Lisäksi on sovittava lepoaikojen sijoitta-
misesta ja saldokertymän minimistä ja maksimista. (L 872/2019.) Eräänlainen rajoitettu liukuva
työaika oli työaikalaisissa jo vuonna 1946 eli ihan uudesta toimintatavasta ei puhuta. Tuolloin laissa
todettiin, että jos jonain päivinä tehdään kahdeksan tunnin alittava päivä, voi puuttuvan osan,
maksimissaan 1 tunnin, lisätä toisille viikon työpäiville kuitenkin sallittua kokonaisviikkotyöaika
ylittämättä (L 604/1946).

Liukuvasta työajasta sovitaan myös virka- ja työehtosopimustasolla. Nykyisissä Kunnallisen virka- ja
työehtosopimuksen, KVTES 2022-2025, liukuvan työajan määräyksissä (KVTES, III luku 30-35§) raja-
taan liukuvaa työaika mm. liukuma-ajan ja kiinteän ajan osalta niin, että ne voivat yhdessä olla,
sisältäen myös ruokatauon, maksimissaan 12 tuntia ja kiinteän ajan tulee olla vähintään 5 tuntia.
Samoin KVTES:n määräyksillä rajataan liukumasaldon enimmäismäärä 50 tuntiin ja vähimmäis-
määrä -6 tuntiin. Lisäksi KVTES:ssa otetaan kantaa siihen, keneen liukuvan työajan määräyksiä voi-
daan soveltaa, miten lisä- ja ylityölaskenta toteutetaan liukuvassa työajassa ja kuinka saldo käyt-
tättyy esim. annettavina vapaapäivinä tai palvelussuhteen päättyessä. (Kunta-alan yleinen virka- ja
työehtosopimus 2022-2025.)

2.3 Työelämä tutkimukset

Sosiaaliseen kestävyteen työelämän osalta liittyviä tutkimuksia on tehty usean eri julkisen toimi-
jan taholta. Yhtenä tällaisena tutkijatahona on Työterveyslaitos, joka tekee työelämään liittyviä
tutkimuksia ja niiden tuotoksena on usein myös julkaistua oppimateriaalia vapaasti hyödynnettä-
viksi kaikille työpaikoille. Esimerkkinä Työterveyslaitoksen tutkimuksista Työn ja muun elämän yh-
teensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla, tekijöinä Salla Toppinen-

Tanner ja Kaisa Kirves, missä selvitettiin suomalaisten työpaikkojen käytäntöjä työn ja muun elämän yhdistämisessä (Toppinen-Tanner & Kirves 2016). Tutkimuksen pohjalta on tehty ”Perheystävälliseksi työpaikaksi”-opas (Perheystävälliseksi työpaikaksi! N.d.).

Toisena esimerkkinä Työterveyslaitoksen tutkimuksesta, joka toteutettu yhteistyöhankkeena Alkon, Ilmarisen, LähiTapiolan, Monetra Oulun, Sanoma Markkinoinnin, Roudan ja SOK:n kanssa on Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä (Ruohomäki, Vuorento, Kaila-Kangas, Laitinen, Joensuu & Soikkanen 2023). Sen myötä on syntynyt Työkyvyn tukeminen etätyössä: opas organisaatioille (Työkyvyn tukeminen etätyössä: opas organisaatioille 2022).

Työterveyslaitos on julkaissut internetsivuillaan tutkimustuloksena myös kymmenen parasta työpaikan käytäntöä työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Ensimmäisenä käytännöistä mainitaan joustavuus työajoissa, mikä sisältää työaikaan liittyvät joustot, työaikapankin ja työaikaliukumat ja toisena etätyö. (Työn ja muun elämän yhteensovittaminen n.d.)

Väestön terveys- ja hyvinvointikatsaus 2023: tavoitteena sosiaalisesti kestävä Suomi on esimerkki ministeriöiden teettämistä asiantuntijakatsauksista, joita tehdään poliittisen päätöksenteon tueksi. Kyseinen katsaus on tehty hallitusohjelmaneuvoittelua varten. Asiantuntijat ovat THL:sta ja Kelasta. Katsauksessa kuvataan, mitä sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta tulisi tehdä erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän ratkaisuna lähivuosina. Katsauksessa nostetaan esiin tunnistettuja ongelmia pääkohtineen ja esitetään kullekin toimenpide-ehdotuksia. (Kestilä, Karvonen, Jauhiainen & Mikkola 2023.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen kehityspolut sekä yhteydet työoloihin, perhetilanteeseen, terveydentilaan ja sairauspoissaoloihin on Työllisyysrahaston hanke, jossa tutkittiin työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja, työssä tapahtuneiden konfliktien yhteyttä työoloihin sekä konfliktien yhteyttä terveydentilaan ja sairauspoissaoloihin. Aineistona on käytetty seurantatutkimusaineistoja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön hyvinvointitutkimuksesta ja Helsingin kaupungin työntekijöihin kohdistuneesta Helsinki Health Study (HHS) -tutkimuksesta. (Leino-Arjas, Kaila-Kangas, Remes, Neupane, Lallukka, Haukka, Ervasti, Karhula & Toppinen-Tanner 2022.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella yhteistyössä Kelan kanssa on parhaillaan käynnissä (1.1.2022-31.5.2024) perhevapaatutkimus Työn muuttuvat muodot, perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen. Siinä tutkitaan perhevapaavalintoja sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia ja ratkaisuja pienten lasten vanhempien osalta. Jälkimmäisiin lukeutuu mm. työn ajan (=epätyypilliset työajat) ja paikan (=etätö) joustot sekä osa-aikaratkaisut. Tutkimuksella selvitetään myös sukupuolen vaikutusta seurauksiin. (Perhevapaatutkimus n.d.)

Väestöliitto kannustaa työpaikkoja työn ja perhe-elämän yhdistämiseen myöntämällä Perheystävällinen työpaikka -tunnuksen niille työpaikoille, jotka täyttävät perheystävällisyyden kriteerit. Väestöliiton perhe -käsite ei sisällä vain lapsiperheitä vaan kattaa käsitteen laajemmin. Saadakseen tunnuksen, työpaikan tulee toimia sosiaalisesti vastuullisesti ja sitoutua perheystävällisyyden toteuttamiseen. Toiminnan perheystävällisyys tutkitaan tunnusta hakevan yrityksen työntekijöille kohdennetulla kyselyllä ja tutkimalla esim. sairauspoissaolomääriä ja perhevapaisiin liittyviä käytäntöjä. Väestöliitto perustettu vuonna 1941, jolloin oli huoli Suomen alhaisesta syntyvyydestä ja lapsiperheiden heikoista elinoloista. Sama huoli on tänä päivänä. Väestöliiton tehtävänä onkin tehdä valistustyötä, puuttua lapsiperheiden elämää vaikeuttaviin epäkohtiin ja edistää yhteiskunnallisia uudistuksia. Väestöliitto julkaisee tutkittua tietoa perheistä, mm. vuosittainen perhebarometri. (Perheystävällinen työpaikka -ohjelma n.d.)

3 Tutkimusmenetelmä

3.1 Määrällinen vai laadullinen tutkimus

Määrällinen tutkimus tuottaa tuloksia, joiden perusteella voidaan tehdä yleisluonteisia johtopäätöksiä tutkimuskohteesta, sisällöstä, ja luoda ennusteita. Määrällisellä tutkimuksella kerätään numeerista dataa, jolla mitataan muuttujia. Yleinen tutkimusmenetelmä määrällisessä tutkimuksessa on suljettu kysely eli annetuista vastausvaihtoehdoista valitaan itselle sopivin.

Laadullinen tutkimus puolestaan auttaa selvittämään syitä tutkimustulosten taustalta eli vastaa kysymykseen: miksi? Siinä aineisto kerätään esimerkiksi haastattelujen avulla ja on yleensä tekstimuotoista. Tutkimusmenetelmänä voi olla myös molempien yhdistelmä, joko peräjälkeen tai samanaikaisesti. Ongelmaa voi ensin kartoittaa laadullisella tutkimuksella, esimerkiksi kyselyllä, jossa

on avoimia kysymyksiä, tai haastatteluilla, ja sen jälkeen toteuttaa määrällinen tutkimus esimerkiksi tarkentavalla kyselyllä. (Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot n.d.)

3.2 Kyselytutkimus

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kysely, jossa olisi pääosin suljettuja kysymyksiä eli kyseessä olisi määrällinen tutkimus. Koska tutkimus tulee samalla myös toimeksiantajan sisäiseen käyttöön, siihen lisättiin vielä loppuun avoin kysymys eli laadullisen tutkimuksen elementti mukaan.

Kysymykset on tarkoitettu painottamaan liukuvaan työaikaan, sen mahdollisuuksiin ja kysyä niiden käytämisestä ja vaikutuksesta työn ja muun elämän yhdistämisessä. Tutkimuksessa oleva työajanseuranta-järjestelmä on pääosin liukuvan työajan seurantaan, mutta lisäksi sen kautta kerätään totematietoja toiseen järjestelmään, jossa varsinainen työvuorosunnittelu tapahtuu. Liukuvan työajan vaihtoehtona on työvuorosunnittelu, missä työntekijällä ei ole niin paljoa itsenäistä päättäväisyyttä vaikuttaa päivittäiseen työntekoaikaansa. Tutkimuskohteena on pääosin hallinnon työntekijöitä ja asiantuntijoita.

Saatekirje tai saatesanat kyselyn yhteydessä ovat merkityksellisiä ja vaikuttavat vastausprosenttiin. Niiden tulisi motivoida kyselyn saajia vastaamaan ja olla samalla kertaa informatiivisia. Tutkimuksen kohteen tulisi tietää, miksi tietoja kerätään ja mihin niitä käytetään. Saatteesta tulisi käydä ilmi seuraavat asiat: 1) mikä kysely/tutkimus, 2) kuka tekee tutkimuksen, kuka teettää (jos teettävä), keihin kysely kohdistuu, 3) tutkimuksen tarpeellisuuden perustelu, 4) maininta tutkimustulosten ja -aineiston käytöstä sekä vastaajien anonymiteetin säilymisestä, 5) jokaisen vastaajan vastausten tarpeellisuus tutkimuksen onnistumiseksi, 6) milloin lomake on viimeistään palautettava takaisin (ei 1-2 viikkoa pidempää vastausaikaa lomakkeen saamisesta, ellei erityisen painavaa syytä), 7) etukäteiskiitokset vastauksista/yhteistyöstä, 8) tekijän ja teettäjän edustajan nimet ja allekirjoitukset (opinnäytteissä käytetään teettäjän edustajana usein työn ohjaajan nimeä). (Posti- ja verkkokyselyaineiston kokoaminen n.d.)

Vastausajan päätyttyä, mikäli vastauksia ei ole riittävästi, voi lähettää muistutuksen kyselyn saajille. Muistutussaatteen sisältönä muistutetaan, minkä tutkimuksen vastaamisesta on kyse, milloin kysely lähetettiin ja kerrotaan, milloin viimeistään tulisi vastata. Lisäksi muistutukseen voi sisällyttää maininnan siitä, että kyselyyn jo vastanneiden ei tarvitse enää vastata uudelleen sekä vedota

vastaamiseen niiden osalta, jotka eivät vielä ole sitä tehneet. (Posti- ja verkkokyselyaineiston koaminen n.d.)

Kyselyn pituuteen ja lomakkeen yleisilmeeseen tulee kiinnittää huomiota. Tietoarkiston artikkelin (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.) mukaan keskimääräisen vastausajan ei tulisi ylittää 15–20 minuuttia, kun kyseessä on postitse lähetetty paperilomakkeella tai internetissä tehtävä kysely. Molemmat vaikuttavat vastausprosenttiin. Kyselylomakkeen sisällön osalta on pyrittävä selkeään kysymyksenasetteluun ja kysymysjärjestykseen. Kysymysten tulee olla oleellisia tutkimusongelman selvittämiseksi, mitään ei kysytä varmuuden vuoksi. Kysymykset tulisi esittää yksinkertaisesti, eimonomerkityksellisesti, ja selkeästi, jotta vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Saman aihealueen kysymykset olisi hyvä sijoittaa peräkkäin. Vastausvaihtoehdoissa kannattaa käyttää valikkoja tai skaaloja vastausten määrämuotoisuuden takia. Näin vältetään ainakin kirjoitusvirheet. Vastausvaihtoehdot ei kuitenkaan voi olla johdattelevia. (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.)

Tietoarkiston artikkelin (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.) mukaan pääsääntönä on, että kaikkea kysytään kohtuullisen tarkasti. Toki tulee ottaa huomioon, että täsmällinen vastaus ei välttämättä ole mahdollinen, jos asia on esimerkiksi muistinvarainen tai liittyy vastaajan kokemaan. Avoimia vastauksia tulisi käyttää harvemmin. Vastaajat eivät välttämättä vastaa niihin tai vastaavat keskenään hyvin erilaisilla tavoilla. Skaalat taas mahdollistavat erityyppisen tutkimustulosten analysoinnin. Vastausohjeet tulisi olla, jos mahdollista, sekä kyselyn alussa että vielä kunkin kysymyksen yhteydessä. Ohjeiden tulisi olla yksinkertaiset ja selkeät. Vastausten analysointia helpottaa se, että kyselyn kysymykset ja vastaukset on tarkasti ennakkoon mietitty. Kyselyjen osalta Tietoarkiston artikkelissa (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.) suositellaan, että kyselyä arvioidaan luonnosvaiheessa muutamalla vastaajalla, jonka jälkeen sitä on vielä mahdollista muokata, ja että kysely lähetetään koevastaajille samasta syystä ennen lähettämistä varsinaiselle kohderyhmälle.

3.3 Eettisyys

Eettisyyteen voidaan ohjata ja ohjeistaa. Esimerkiksi suomalaisessa tutkimustoiminnassa on käytössä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ja suomalaisen tiedeyhteisön laatima Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) -ohje. Se ohjaa tutkimusta rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen kaikissa tutkimuksen vaiheissa suunnittelusta ja tutkimusluvista aina tulosten käsittelyyn, esittämiseen ja arviointiin saakka. (Hyvä tieteellinen käytäntö n.d.)

Peruseriaatteina hyvässä tieteellisessä käytännössä HTK-ohjeen (Keiski, Hämäläinen, Karhunen, Löfström, Näreaho, Varantola, Spoof, Tarkiainen, Kaila & Aittasalo 2023, 11) mukaan on luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. HTK-ohjeessa muistutetaan tarvittavien lupien ja suositusten hankkimisesta sekä tarvittaessa eettisestä ennakoarvioinnista ennen aineiston keräämistä. HTK-ohjeessa otetaan kantaa tutkimusaineiston eettiseen käsittelyyn, sidonnaisuuksien ja rahoitusten esittämiseen sekä esimerkiksi tekijänoikeuksien huomioimiseen tulosten julkistamisen yhteydessä. Ohjeessa todetaan, että toisten tekemän työn arvostuksen osoituksena ja tutkimuksen luotettavuuden perustana lähteiden ja viitteiden merkinnät tulee olla tarkkoja. (Keiski ym. 2023, 11-14.)

Tutkimuksen eettisyyden arviointiin kuuluu myös tutkimuskohteiden saaman informaation arviointi. Kleemolan (2011) mukaan yksi tutkimusetiikan pääperiaatteista on tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Tämän takia tutkimuksesta on annettava, mieluiten kirjallisesti, niin paljon tietoa, että kukin tutkittava pystyy tekemään perustellun päätöksen osallistumisestaan ja kuitenkin tiiviisti, enintään yhden sivun mittaisesti. (Kleemola 2011.)

Tutkimusaineisto voidaan kerätä kyselynä, jolloin on arvioitava, sisältääkö se henkilötietoa ja jos sisältää, käsitellä niitä yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukaisesti. Tietosuojavaltuutetun mukaan henkilötiedon määritelmän täyttää kaikki sellaiset tiedot, joiden perusteella henkilö on tunnistettavissa. Mikäli tietoja yhdistelemällä tunnistaminen onnistuu, on myös kyseessä henkilötieto. Henkilötietoja on mm. nimi, osoite, sähköpostiosoite, IP-osoite, puhelinnumero, potilastiedot jne. (Mikä on henkilötieto? N.d.)

Henkilötietoja voidaan muokata niin, ettei henkilö ole niiden perusteella tunnistettavissa enää ollenkaan tai ilman muuta lisätunnistetta. Kokonaan tunnistettavuuden hävittämisestä käytetään termiä anonymisointi ja lisätunnisteista henkilötiedon suojaamisesta pseudonymisointi. Anonymisointi on tiedon käsittelyä niin, ettei henkilöä voi enää mitenkään tunnistaa eikä tietoa palauttaa tunnistettavaksi. Tästä syystä anonymisoituja tietoja ei lueta henkilötiedoiksi. Pseudonymisointi mahdollistaa tunnistettavuuden esim. palauttamalla peitenimen tai tunnistekoodin perusteella alkuperäisen tiedon. Palautuksen mahdollistavat tiedot tulee säilyttää erillään henkilötiedosta. (Pseudonymisoidut ja anonymisoidut tiedot n.d.)

3.4 Vastausten mitta-asteikot

Kyselylomakkeeseen on mahdollisuus valita lukuisista erilaisista vastausmahdollisuuksista omaan tutkimukseen sopivin tai sopivimmat. Yleisesti käytetään esimerkiksi Rensis Likertin 1932 kehittämää asteikkoa. Siinä on erilaisia väittämiä, jotka kuvaavat myönteistä tai negatiivista suhtautumista kysyttävään asiaan. Portaita voi olla esimerkiksi viisi, keskellä neutraali vaihtoehto, oikealle kasvava myönteinen (jokseenkin, täysin samaa mieltä) ja vasemmalle kasvava negatiivinen vaihtoehto (jokseenkin, täysin eri mieltä). Lisäksi valintavaihtoehtona voi olla myös en osaa sanoa tai en halua sanoa. Nämä vaihtoehdot huomioidaan analyysivaiheessa puuttuvina tietoina. (Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet n.d.)

Vastauksia eli tutkimusaineiston muuttujat voivat olla jatkuvia, jos ne saa useita eri arvoja, tai diskreettejä, jos ne saavat ainoastaan harvoja arvoja. Jatkuva muuttuja saadaan esimerkiksi numeerisella asteikolla, jossa ääripäissä on vastakkaiset asiat sanallisena ja valitaan asteikolta 0-10 oma vastaus. Diskreetti muuttuja on esimerkiksi, jos kysymykseen on 3 vaihtoehtoa, kuten hyvin, kohtalaisesti tai huonosti, ja näistä valitaan itselle sopivin vastaus. (Vehkalahti 2014, 24.)

Forms-järjestelmän kysymysvaihtoehtoina löytyy seuraavat:

- 1) Kysymys ja sille vastausvaihtoehdot alla "rasti ruutuun" -periaatteella, mahdollisuus valita useampi vastaus, tietty määrä vastauksia tai enintään joku määrä.
- 2) Kysymys ja sille avoin vastaus. Tekstin pituutta voidaan rajoittaa.
- 3) Kysymys ja sille 2–10 asteikko erilaisia merkkejä. On mahdollista mm. antaa tähtiä, hymynäamoja tai peukkuja.
- 4) Esimerkiksi, jos kysytään tarkkaa syntymäaikaa, voisi käyttää seuraavaa kysymyspohjaa. Siinä vastaus pakotetaan suoraan tiettyyn muotoon eli päivä- kuukausi -vuosi. Vapaasti kysyttynä myös vastaukset vaihtelisivat keskenään järjestyksen osalta.
- 5) Seuraavassa kysymysmallissa on mahdollisuus laittaa eri vaihtoehtoja haluttuun järjestykseen valitsemalla kunkin vaihtoehdon kohdalla nuolilla suunnan ylös tai alas.
- 6) Seuraavana on perinteinen Likertin asteikko. Malliin täydennetään kysymys, vaakarivien arvioivat lauseet ja vaihtoehtojen sanallinen kuvaus. Arvioitavia lauseita ja vastausvaihtoehtoja pystyy tarpeen mukaan lisäämään.

7) Viimeisenä vaihtoehtona on asteikko, jossa ääripäät ovat sanallisesti kuvattuna. Vastaus annetaan valitsemalla numero.

Vastaaminen voidaan määritellä kaikkiin kysymystyyppeihin vapaaehtoiseksi tai pakolliseksi. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään määrämuotoisia suljettuja vastausvaihtoehtoja, kuten erilaisia asteikkoja. Avoimet kysymykset voivat olla esimerkiksi seuraavanlaisia: Onko sinulla kommentteja tai kysymyksiä? Mitä sinun mielestäsi olisi muutettava, että järjestelmä toimisi paremmin?

4 Tutkimusasetelman raportointi/tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksella on tarkoitus selvittää:

1) Onko liukumasaldon määrällä ja jaksamisen kokemuksella yhteyttä, 2) millä tavoin työelämän joustoja hyödynnetään, 3) oliko järjestelmän käyttöönotto onnistunut.

Kyselyn järjestelmäosuudella on tarkoitus selvittää käyttöönottokoulutuksen ja työaikapankin tarvetta. Lisäksi vastausten perusteella voidaan arvioida, onko esihenkilöasemalla tai osa-aikaisuudella yhteyttä jaksamiseen, mihin kaikkeen vaikuttaa työpäivien sijoittuminen viikon aikana tai löytyykö muuta syy-yhteyttä jaksamiseen tai saldojen kertymiseen. Lopussa oleva avoin kysymys on mahdollisuus kertoa omista kokemuksistaan ja huomioistaan sekä järjestelmän kehittämiseen liittyvistä toiveista.

4.2 Tutkimuksen kohdejoukon valinta

Kohdejoukkona oli Jyväskylän kaupungin työntekijät, joiden työajanseurantajärjestelmä vaihdettiin. Työntekijäjoukon työaikamuotoina ovat toimistotyöaika, yleistyöaika ja Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen liite 18:n mukainen työaika. Työajanseurantajärjestelmää käyttää pääasiassa työntekijät, joiden työaika on järjestetty liukuvaksi. Tutkimus kohdennettiin vain heihin ja ulkopuolelle jätettiin tuntien hyväksyjän roolissa olevat, joiden työaika ei seurata (= kokonaisyöajassa oleva ylin johto) sekä se joukko, jonka työaika suunnitellaan toisessa järjestelmässä ja

tämän järjestelmän kautta toteutetaan ainoastaan työhön saapumisen ja poistumisen osalta toteumaleimaukset. Pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut eivät olleet mukana tutkimuksessa, koska he hyvin itsenäisesti järjestelivät luottamustoimeen käyttämänsä ajan. Kokonaisuudessaan tätä työajanseurantajärjestelmää käyttää hieman yli 1 000 henkilöä.

Vastaajajoukko työskentelee pääasiassa erilaisissa hallinto-, asiantuntija- ja toimistotehtävissä sekä asiakaspalvelutehtävissä. Vastaajajoukossa on esihenkilöitä ja työntekijöitä. Osa työntekijöistä työskentelee asiakaspalvelutehtävissä kiinteiden aukioloaikojen toimipisteissä, osan työ on hyvinkin itsenäistä asiantuntijatehtäviä tai hallintotehtäviä. Pääosa vastaajista työskentelee arkipäivisin (maanantaista perjantaihin) ns. virka-aikaan (8–16 välillä), mutta joukossa on myös niitä, joiden työaika jakaantuu viikon kaikille päiville ja/tai aamu- ja ilta-ajalle työn luonteen tai toimipaikan aukiolon takia.

Työajanseurantajärjestelmän vaihtaminen oli edessä edellisen järjestelmän toimittajan end-of-life-ilmoituksen (järjestelmää ei enää tietyn päivämäärän jälkeen tueta) jälkeen. Edellisessä järjestelmässä ei ollut juurikaan laskenta-automatiikkaa ja se oli hyvin pelkistetty toiminnoiltaan ja ulkoasultaan. Aiemmassa järjestelmässä työntekijä ei itse nähnyt samalla tavalla viikko- tai kuukausitasolla omaa työajankäyttöään ja saldojen/ylityön kertymistä. Sitä työajanseurantajärjestelmää käytti pääasiassa liukuvassa työajassa oleva henkilöstö. Sekä aiempaa että uutta järjestelmää on mahdollista käyttää kiinteiltä leimauspöytäiltä, tietokoneelta ja/tai puhelimella. Kiinteitä ns. seinäleimauspöytäitä vähennettiin uudessa järjestelmässä noin viidestäkymmenestä neljään. Kirjaukset tehdään uudessa järjestelmässä pääasiassa puhelinsovelluksella.

4.3 Tutkimusaineiston hankinta

4.3.1 Käytetyt tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä oli kysely, johon sisällytettiin määrällisen tutkimuksen suljettuja kysymyksiä sekä loppuun laadullisen tutkimuksen avoin kysymys. Saateviesti (Liite 1), jossa linkki sähköiseen kyselyyn, lähetettiin sähköpostilla kohderyhmälle.

4.3.2 Kyselyn sisältö ja rakenne (aineistonkeruumenetelmä)

Mukaan kyselyyn (Liite 2) otetut tutkimuskysymykset jakautuivat kolmeen teemaan. Kyselyn alussa oli muutama taustatietokysymys: 1) toimintayksikkö, 2) asema organisaatiossa, 3) kokoaikainen/osa-aikainen, 4) viikkotyöaika ja 5) viikkotyöajan sijoittuminen (maanantaista perjantaihin vai maanantaista sunnuntaihin). Toimintayksikkötiedon perusteella tarvittaessa kohdennetaan lisäkoulutusta järjestelmän käyttöön ja työaika-asioihin. Seuraavat kysymykset koskivat jaksamista ja kuormittuneisuutta sekä liukuvaa työaika ja työaikasaldoja. Palautumis-, kuormitus- ja jaksamiskysymyksillä kartoitettiin työn ja vapaa-ajan kuormittavuuden kokemusta. Työelämän joustoissa kysymykset keskittyivät liukuvan työajan käyttöön. Lopuksi kysyttiin järjestelmän käyttöönottoon liittyviä kysymyksiä ja mahdollisia kehittämiskohteita.

Kysymyksillä kartoitettiin vastaajien kokemusta työn ja muun elämän aiheuttamasta kuormittumisesta, liukuvan työajan ja muiden työaikajoustopien käyttämisestä sekä uuden järjestelmän käyttöönottokokemusta. Kuormittuneisuutta voisi yleisellä tasolla verrata organisaation sairauspoissaolomääriin, mutta se on rajattu pois tästä tutkimuksesta.

Vastaaminen tapahtui nimettömänä, kysymyksissä ei kysytty nimeä ja lomake muotoiltiin niin, ettei se automaattisesti vaadi nimeä vastaamisen yhteydessä. Samoin kysely rajattiin niin, että sen pystyi täyttämään vain kerran samasta työ sähköpostista. Kohdeorganisaationa olevan Jyväskylän kaupungin sukupuolijakauma henkilöstökertomuksen mukaan (Jyväskylän kaupungin henkilöstökertomus 2023, 25) on voimakkaasti naispainotteinen 80/20, joten sukupuolen vaikutusta ei huomioida tässä tutkimuksessa.

Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyssä pääosa kysymyksistä oli pakollisia, mutta useassa oli mahdollisuus valita ”en osaa tai en halua vastata”-vaihtoehto.

4.3.3 Tutkimusaineisto

Kyselytutkimus toteutettiin sähköisenä 20 kysymyksen kyselynä, välineenä Microsoft (M365) Forms. Työajanseurantajärjestelmästä otettiin ensin raportti kaikista järjestelmän käyttäjistä sähköpostiosoitteineen. Tarkoituksena oli lähettää kysely kaikista käyttäjistä tietyin kriteerein rajatulle joukolle.

Ensimmäisenä rajauksena raportista poistettiin 97 henkilöä, joiden työaika suunnitellaan muussa järjestelmässä ja tätä työajanseurantajärjestelmää käytetään ainoastaan toteumaleimausten tekemiseen. Lisäksi raportilta poistettiin kokonaistyöajassa olevat pelkkää hyväksyntää ko. järjestelmässä tekevät, kokonaan omasta työstään vapautetut pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut, admin-käyttäjät sekä kaikki tuotantotestiä varten tehdyt testihenkilöt. Näitä yhteensä oli 99. Kyselylinkki lähetettiin työsähköpostin kautta lopuille 894 henkilölle, jotka muodostavat perusjoukon.

Vastausaikaa oli maanantai 22. – maanantai 29.4.2024 eli 8 päivää, mikä arvioitiin ajankohta ja kyselyn sisältö huomioiden riittäväksi. Vastausajan päättymisviikolla oli keskiviikkona arkipyhä ja sen yhteydessä todennäköisesti myös paljon vuosiloma- ja vapaapäiviä. Vastausajan viimeisenä päivänä 29.4. lähetettiin kaikille alkuperäisen viestin saaneille uusi viesti (Liite 3), jossa oli kiitos vastaamisesta ja muistutus siitä, että kysely on vielä auki sen vuorokauden. Määräaikaan mennessä tuli 336 vastausta ja vastausprosentiksi muodostui 37,6 %.

Tiedonkeruuvaiheen jälkeen siirryttiin tutkimusaineiston muodostamiseen. Kyselyohjelma Forms tuotti automaattisesti koosteen vastauksista. Tutkimusaineisto eli kyselyvastaukset siirrettiin excel-tiedostoksi niin, että jokaisesta vastaajasta muodostui oma rivi ja jokaisesta kysymyksestä oma sarake. Kysymykset, joissa oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto, purettiin excelissä erillisiksi vastauksiksi. Näin saatiin muodostettua excel-muodossa oleva varsinainen aineisto.

4.3.4 Käytetyt analysointimenetelmät

Kysymyskohtaisesti vastauksista selvitettiin prosenttiosuuksia eli montako prosenttia vastasi vaihtoehdon 1, vaihtoehdon 2 jne. Kysymysten välisiä riippuvuuksia tutkittiin tarkastelemalla johonkin kysymykseen tietyllä tavalla vastanneiden vastauksia toiseen kysymykseen eli kahden muuttujan välisiä yhteyksiä. Esimerkkinä liukumasaldon suuruuden perusteella tarkasteltiin ryhmiteltynä jakamisen kokemusta. Tilastollisia menetelmiä ei käytetty tämän syvemmin tai aineiston analyysiin erillistä tilasto-ohjelmaa, koska se olisi vaatinut varmuutta menetelmien ymmärtämiseen ja tulosten tulkintaan.

4.3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on tarkasteltava ainakin menetelmän valintaa, otoksen suuruutta perusjoukosta, vastausprosenttia sekä kysymysten validiteettia ja reliabiliteettia.

Kysymysten asettelussa arvioidaan validiteettia ja reliabiliteettia eli mitataanko sitä, mitä piti ja miten tarkasti mitataan. Näistä käytetään myös termejä pätevyys ja tarkkuus. (Vehkalahti 2014, 40-42). Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa Vilkan (2007, 150) mukaan sitä, kuinka onnistuneesti mittarit kuvaavat pohjalla olevaa teoriaa. Validiteettitarkastelussa arvioidaan kysymysten ja vastausten muotoilun onnistumista niin, että sekä tutkimuksen tekijä että vastaaja ymmärtävät ne samalla tavalla. Samoin tarkastellaan valittua asteikkoa ja sen toimivuutta. (Vilka 2007, 150.)

Tutkimuksen reliabiliteetti kuvaa Vilkan (2007, 149) mukaan tutkimuksen toistettavuutta eli arvioiden tulosten pysyvyyttä mittausta toistettaessa uudelleen ja uudelleen. Koko perusjoukko oli tutkimuksen otoksena. Kyselyä ei rajattu tiettyihin toimintayksiköihin tai osaan henkilöstöä, vaan lähetettiin kaikille tiettyyn perusjoukkoon kuuluville. Näin ollen otos edustaa koko perusjoukkoa, mikä taas Vilkan (2007, 152) mukaan tarkoittaa satunnaisvirheiden pientä määrää ja hyvää kokonaisluotettavuutta. Vastausprosentti on yksi keino tutkimuksen luotettavuuden kuvaamiseen. Vehkalahtien (2014, 44) mukaan kyselytutkimusten vastausprosentit jäävät usein alle 50 %:iin ja mikäli vastausprosentti on todella pieni, täytyy arvioida, edustaako vastanneet otoksena alkuperäistä perusjoukkoa. Tämän tutkimuksen vastausprosentti oli 37,6 %, joten ihan täyttä varmuutta ei edustavuudesta ole. Reliabiliteettiin vaikuttaa myös vastausten tallentaminen ja siihen sisältyvät tallennusvirheet. Lomakkeen kysymyksien ja vastausvalikkojen osalta voidaan arvioida, kuinka hyvin ne mittasivat haluttua asiaa. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu Vilkan (2007, 152) mukaan reliabiliteetista ja validiteetista ja sitä voidaan arvioida esimerkiksi uusintamittauksella.

Tutkimus on tehty tutkimuseettisin periaattein Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohjeen mukaisesti (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) n.d.). Eettisen ennakoarvioinnin tarvetta ei todettu, koska kyseessä ei ole lääketieteellinen tai ihmistieteellinen tutkimus. Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoja ja tutkimusaineisto ei sisällä henkilötietoja. Kleemolan (2011) mukaan yksi tutkimuseetiikan pääperiaatteista on tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Tutkimuksesta on annettava, mieluiten kirjallisesti, niin paljon tietoa, että kukin tutkittava pystyy tekemään perustellun päätöksen osallistumisestaan ja kuitenkin tiiviisti, maksimissaan yhden sivun mittaisesti.

Kyselyn saatteessa on kerrottu, mihin tietoja käytetään ja todettu, että vastaamalla annetaan lupa tietojen käyttöön. Vastaaminen on ollut vapaaehtoista. (Kleemola 2011.)

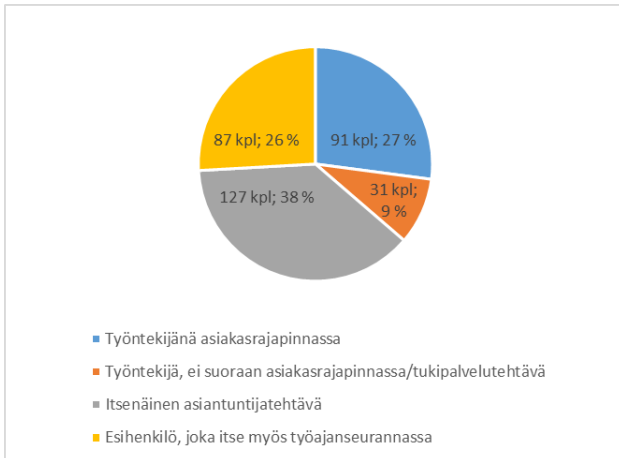
Tutkimusaineisto käsiteltiin pysyvästi tunnistamattomaksi eli anonymisoitiin. Suorat tunnistetiedot poistettiin aineiston perustamisvaiheessa. Tässä tapauksessa sellainen tieto oli vastauksen lähettävä sähköposti, joka muodostuu automaattisesti Forms-kyselyohjelmassa ja on muotoa etunimi.sukunimi(at)työnantajannimi.fi. Tässä kyselyä rajattiin Formsissa niin, että samasta sähköpostista pystyi vastaamaan vain kerran, mutta vastaajan sähköpostia ei tuoda excel-aineistoon mukaan. Samoin vastaajan IP-osoitetta ei kerätä vastausten yhteydessä eikä se näin ollen siirry excel-aineistoon. Näin varmistetaan, että tietyn henkilön antamat vastaukset eivät paljastu. Tuloksia käsitellään sensitiivisesti ja analysointivaiheessa myös varmistetaan, ettei tietty vastaaja erotu joukosta esimerkiksi liian pienen vastaajajoukon takia.

Tutkimukselle ei ollut ulkopuolista rahoitusta. Se suoritettiin toimeksiantajan välineillä ja tutkimusjoukkona oli toimeksiantajan henkilöstö. Kyselyssä saatua tietoa käsitellään ja luovutetaan vain tutkimustarkoitukseen. Alkuperäinen kysely Forms poistetaan toimeksiantajan järjestelmästä opinäytetyön hyväksymisen jälkeen. Tutkimusaineistoa (excel) säilytetään 2 vuotta toimeksiantajan tietoturvalisessa tallennuspaikassa.

5 Tulosten raportointi

5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 336 henkilöltä tasaisesti eri toimialoilta järjestelmän käyttäjämäärien mukaisesti. Vastaajat jakautuivat aseman ja työtehtävän luonteen mukaisesti (Kuvio 4) seuraavasti: Esihenkilöasemassa (26 %) ja asiakastyössä (27 %) oli molemmissa neljännes vastaajista, itsenäisessä asiantuntijatyössä selvästi suurin (38 %) ja vastaavasti tukipalvelutehtävissä (9 %) pienin vastaajajoukko. Vastaajista 96,4 % oli kokoaikaisia ja 3,6 % osa-aikaisia.

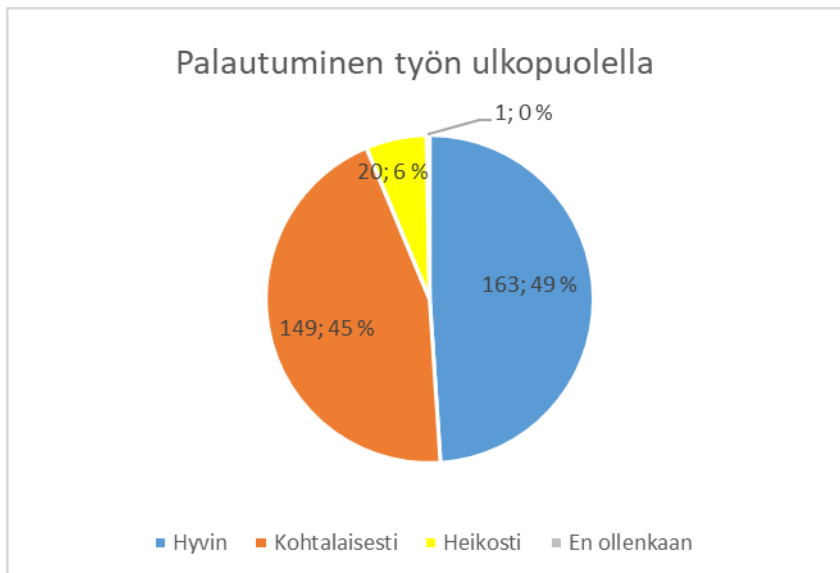


Kuvio 4. Vastaajien jakautuminen aseman ja työtehtävän luonteen mukaisesti

Taustatietona kysyttiin myös viikkotyöaika. Vastausten perusteella täytyy todeta, että tiedot eivät ole luotettavia. Viikkotyöajan 37,75 oli valinnut lähes 10 % vastaajista, mutta todellisuudessa se on käytössä vain yhdessä palveluyksikössä, jossa ei ole 33 työntekijää. Viikkotyöaika ei siis käytetä tuloksissa, mutta on syytä ottaa mukaan koulutettaviin asioihin.

5.2 Tulokset teemasta jaksaminen, kuormittuminen sekä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen

Kysymykseen ”Kuinka palaudut työn ulkopuolella ja onko sinulla työstä palauttavaa tekemistä” lähes puolet vastaajista (49 %) koki palautuvansa hyvin ja lähes saman verran (45 %) kohtalaisesti. Vastaajien joukossa oli 6 %, yhteensä 21 vastaajaa, jotka kokivat palautumisen heikoksi tai että eivät palaudu ollenkaan. Jakauma esitetty oheisessa kuviossa (Kuvio 5).

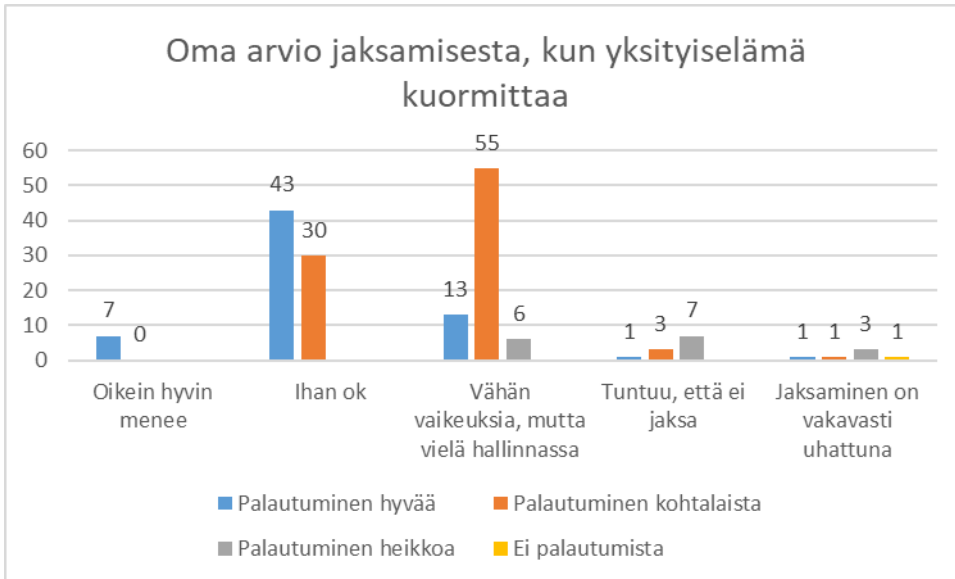


Kuvio 5. Vastaajan arvio omasta palautumisesta vapaa-ajalla

Palautumisen kokemus on hyvin subjektiivinen eikä tässä tutkimuksessa ollut oman arvion lisäksi mitattua terveystietoa tai vertailua sairauspoissaoloihin. Tarkempi pureutuminen vastausten taustasyihin edellyttäisi myös laajempaa kyselyä ja/tai haastatteluja.

Tässä kyselyssä heikoksi tai olemattomaksi oman palautumisensa arvioineet vastasivat myös yksityiselämän vievän voimavaroja (81 %), mutta työn aiheuttavan kuormitusta vapaa-aikaa enemmän (67 %). Heidän oma arvionsa omasta jaksamisestaan oli ainoastaan vaihtoehtoja ”vähän vaikeuksia, mutta vielä hallinnassa” (43 %) ja ”tuntuu, että ei jaksaa” tai ”jaksaminen on vakavasti uhattuna” (jälkimmäiset yht. 57 %).

Kohtalaisesti tai hyvin palautumistaan arvioineet vastasivat, että 49 %:lla on yksityiselämästä tulevaa kuormitusta ja 51 %:lla ei ole. Kohtalaisen palautumisen joukolla, joilla on yksityiselämän kuormitusta, oli oma arvio jaksamisesta hieman vähemmän myönteinen kuin niillä, joilla palautumisen arvio oli hyvä ja joilla oli kuitenkin yksityiselämän kuormaa. Oheisessa kuviossa (Kuvio 6) näkyy, kuinka oma myönteinen palautumisen kokema vaikuttaa myös arvioon jaksamisesta. Kaaviossa kaikilla vastaajilla on yksityiselämässä vastaushetkellä asioita/tekijöitä, jotka vievät aika ja voimavaroja.



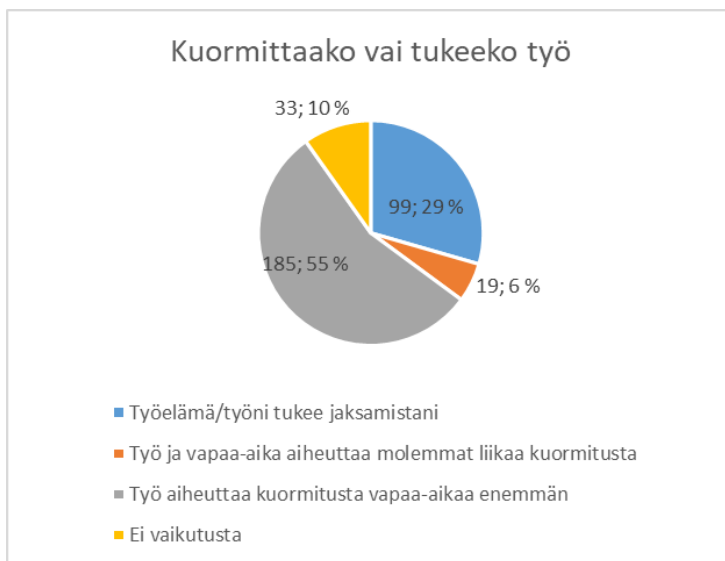
Kuvio 6. Oma arvio jaksamisesta, kun vastattu ”kyllä” yksityiselämän kuormitukseen. Jaottelu palautumiskokemuksen mukaisesti

Kyselytulosten perusteella vastaajat, jotka arvioivat, ettei yksityiselämässä ole kuormittavia teki-
jöitä, arvioivat omaa jaksamistaan oheisen kaavion mukaisesti (Kuvio 7). Vastaajat, joilla oli omasta
jaksamisesta tunne, että heillä menee oikein hyvin tai ihan ok, oli myös tunne, että he palautuvat
hyvin vapaa-ajallaan.



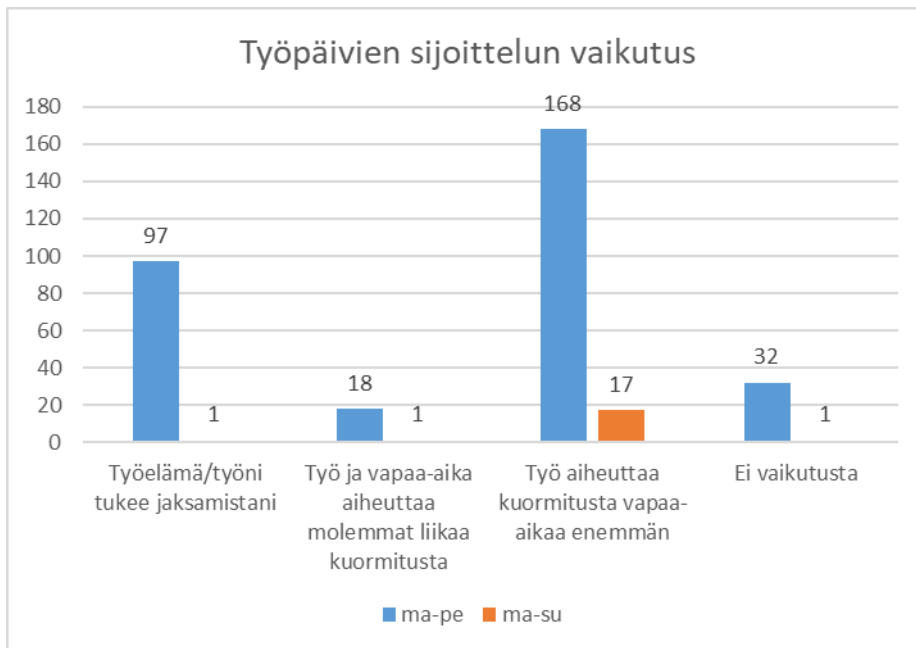
Kuvio 7. Oma arvio jaksamisesta, kun vastattu ei yksityiselämän kuormitukseen. Jaottelu palautumiskokemuksen mukaisesti

Kun vastaajilta kysyttiin, tukeeko työ heidän jaksamistaan vai aiheutuuko siitä kuormitusta, vastaukset jakautuivat kuvion 8 mukaisesti. Suurin osa (55 %) arvioi työn kuormittavan vapaa-aikaa enemmän. Kolmannes arvioi vastakkaista eli työelämä tukee heidän jaksamistaan (29 %). Osa vastaajista koki kuormituksen aiheuttajaksi sekä työn että vapaa-ajan (6 %) ja osa oli sitä mieltä, että työllä ei ole vaikutusta heidän jaksamiseensa (10 %).



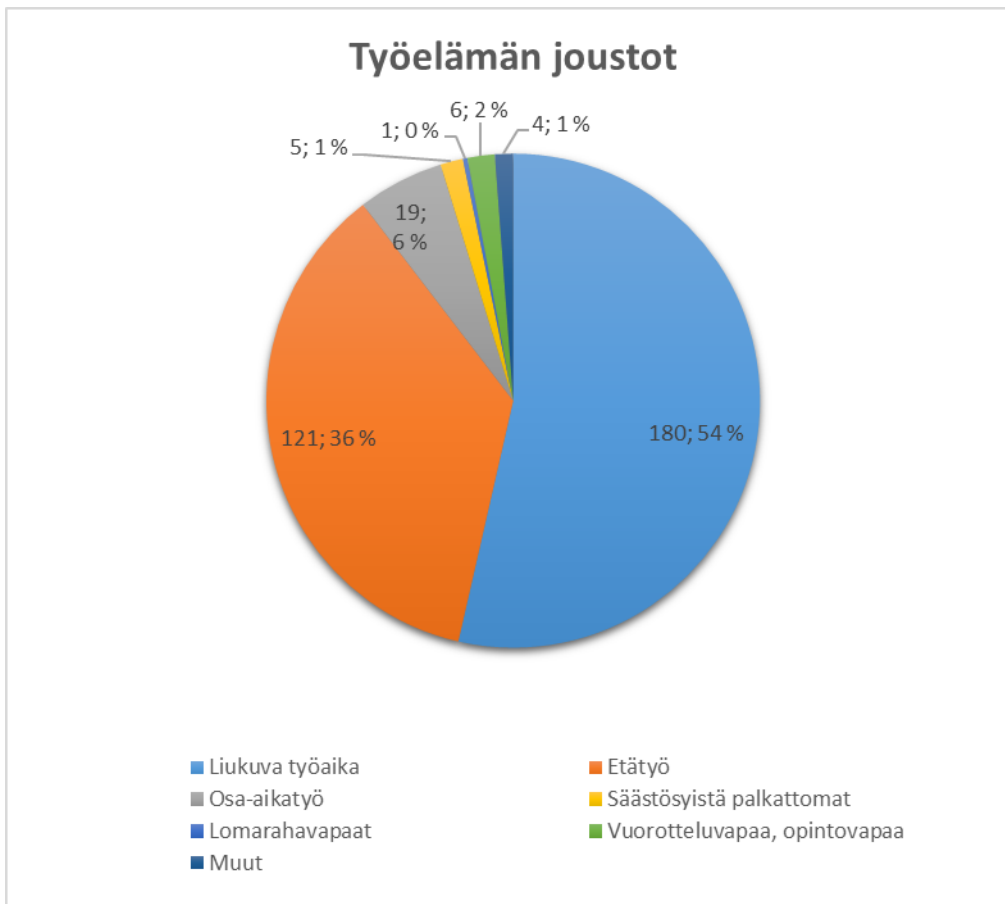
Kuvio 8. Kuormittaako vai tukeeko työ

Vastaajista 94 % vastasi tekevänsä työtään maanantaista perjantaihin (ma-pe). Vastaajat, joiden työt on järjestetty maanantaista sunnuntaihin (ma-su), kokivat työn selkeästi kuormittavammaksi kuin säännöllisesti maanantai – perjantai -välillä työtään tekevät. Työelämästä he eivät kokeneet saavansa tukea jaksamiseensa. Nämä käyvät ilmi seuraavasta kaaviosta (Kuvio 9). Tarkempi analyysi olisi mahdollinen esimerkiksi haastattelemalla tai kysymällä palautumisen keinoja.



Kuvio 9. Työpäivien sijoittelunäkökulmasta kokemus kuormituksesta

Työelämän joustoista kysyttiin vastaajille tällä hetkellä tärkeintä ja vain yksi vastaus oli mahdollista valita. Kyselyyn oli valittu työaika tai poissaoloa kuvaavia vaihtoehtoja, mutta niissä ei ollut vastausvaihtoehtona esimerkiksi työn muokkausta terveydentilaan sopivammaksi tai korvaavaa työtä. Alla olevasta kuviosta (Kuvio 10) nähdään, että liukuva työaika (54 %) koettiin tärkeimmäksi ja etätyö (36 %) oli toiseksi tärkein. Osa-aikatyö, kuten osittainen hoitovapaa tai osasairausvapaat, koki 6 % vastaajista tällä hetkellä itselleen tärkeimmäksi. Muut yhteensä, sisältäen vuorottelu- ja opintovapaat (2 %) sekä lomarahavapaat (1 %), koki tärkeimmäksi 4 % vastaajista.



Kuvio 10. Tärkeimmät työelämän joustot

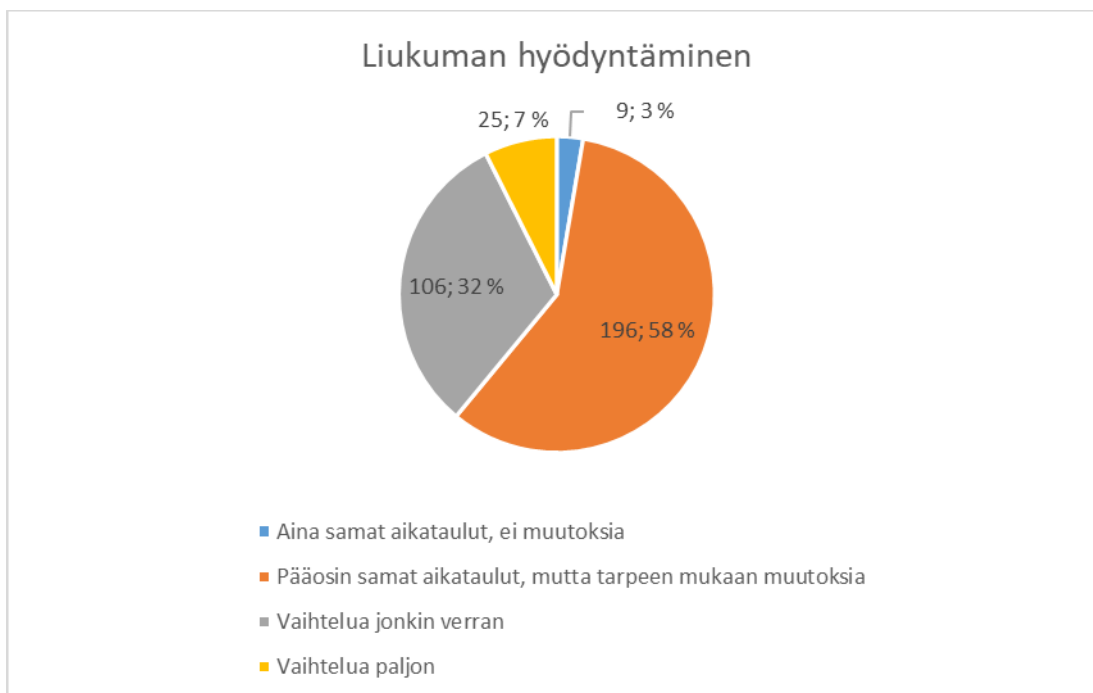
Kyselyn vastaajat ovat pääsääntöisesti liukuvassa työajassa, lisäksi suuri osa vastaajista on itsenäisessä asiantuntijatehtävissä tai tukipalvelutehtävissä, missä etätyön tekeminen on mahdollista. Näiden seikkojen vaikutusta tulokseen ei selvitetty. Vaihtoehtoisesti olisi voinut myös käyttää vastausmallina vaihtoehtojen tärkeysjärjestystä tai avointa kysymystä.

5.3 Tulokset teemasta liukuva työaika

Työpaikoilla voidaan ottaa käyttöön liukuva työaika tai työvuorosuunnittelu. Liukuvassa työajassa työntekijä voi itsenäisesti päättää töihin tulo- ja lähtöaikansa työnantajan antamien rajojen puitteissa, kun taas työvuorosuunnittelussa oleville työnantaja suunnittelee työvuorot tietyille jaksolle kerrallaan ja niitä noudatetaan pääsääntöisesti sellaisenaan. Toki työvuorosuunnittelussa toteutetaan työntekijöiden vuorotoiveita ja muutoksia tehdään perustelluista syistä. Vastaajista 52 % oli ollut jossain vaiheessa työvuorosuunnittelun piirissä ja 48 % oli ollut aina liukuvassa työajassa.

Liukuvan työajan yhtenä rajoituksena ja samalla mahdollisuutena on liukumarajat. Vastaajista 91 % kertoi tietävänsä itseään koskevat liukumarajat ja totesi niiden olevan sopivat. 7 % vastaajista vastasi tietävänsä rajat, mutta ne eivät ole sopivia. Yhteensä 2 % vastaajista vastasi, että ei tiennyt itselleen määritellyistä liukumarajoista.

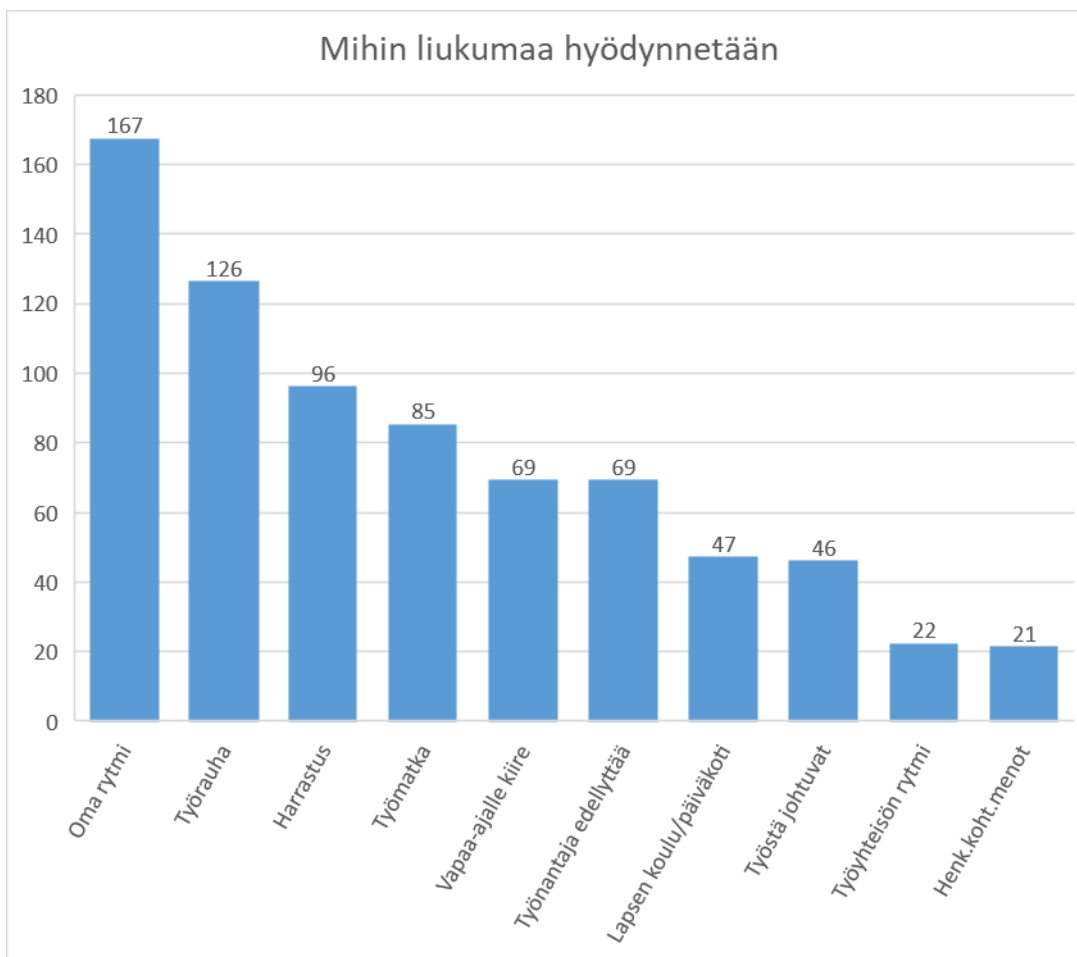
Liukumamahdollisuuden käytön osalta alla olevan kuvion (Kuvio 11) mukaisesti suurin osa vastaajista totesi, että heillä on pääosin aina samat aikataulut tarvittaessa pienin muutoksin (58 %) tai vaihtelua jonkin verran (32 %). Paljon vaihtelua oli 7 %:lla ja ilman muutoksia samoilla aikatauluilla toimi 3 % vastaajista. Tähän kysymykseen olisi voinut tehdä hieman laajemman asteikon tai nimetä 2. vaihtoehdon ”pääosin samat aikataulut”, ilman mainintaa tarvittaessa tehtävistä muutoksista.



Kuvio 11. Liukuman hyödyntäminen arjen aikatauluissa

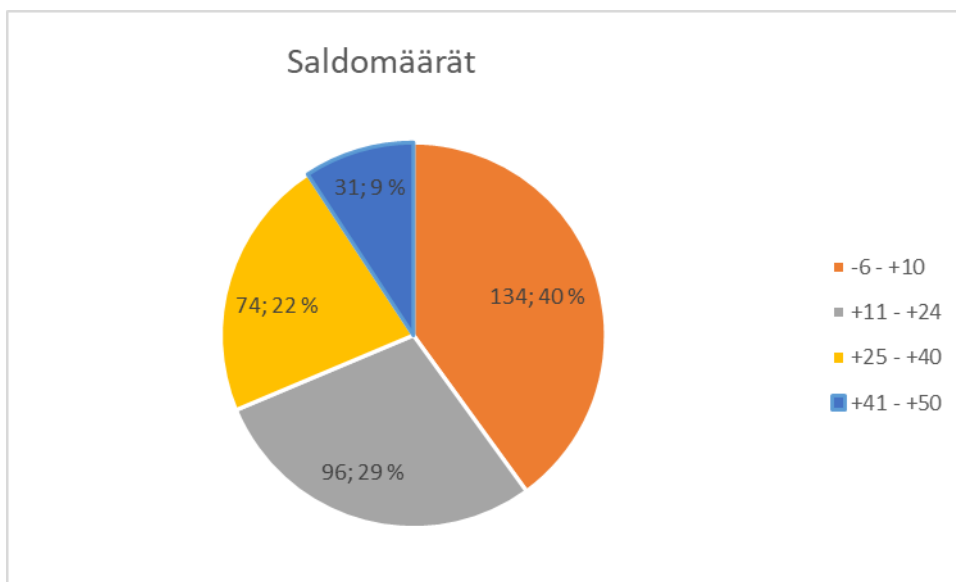
Mihin liukumaa sitten hyödynnetään eli mikä vaikuttaa työpäivän aloitus- tai lopetusajankohtaan? Kysymyksessä oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja ja vastauksia (Kuvio 12) tulikin 766 kappaletta. Eniten vaikutusta koettiin olevan työntekijän sisäisellä kellolla eli omalla rytmillä (22 %), joka tukee hyvinvointia. Toiseksi suosituin vastaus oli työrauha (17 %) eli rauhallinen hetki, kun

muut eivät ole vielä paikalla tai ovat jo lähteneet. Omat tai muun läheisen harrastusmenot (13 %) ja erilaiset työmatkajärjestelyt (11 %) olivat myös vastausten kärkinelikossa. Liukuvan työajan tarkoituksena on työntekijän mahdollisuus itsenäisesti päättää työhöntulo- ja lähtöajasta. Työnantaja voi edellyttää työskentelyä liukuma-aikana, mutta ei säännönmukaisesti. Näiden tulosten perusteella liukuman periaatteet toteutuvat. Työstä aiheutuvien muutoksien osuus (6 %) tai työnantajan edellyttämä työssäolo liukuma-aikana (9 %) on suhteellisen pieni. Näihin vastauksiin sisältyi työmäärän vaihtelua ja tehtävien määräaikoja, työyhteisössä tapahtuviin muutoksiin (esim. poissaoloihin) reagoimista, liukuma-ajalle järjestettyjä yhteisiä palaverieja ja työskentelyä poikkeukselliseen aikaan asiakastyön takia.



Kuvio 12. Mikä aiheuttaa vaihtelua työpäivän aloitus- ja lopetusajankohtaan

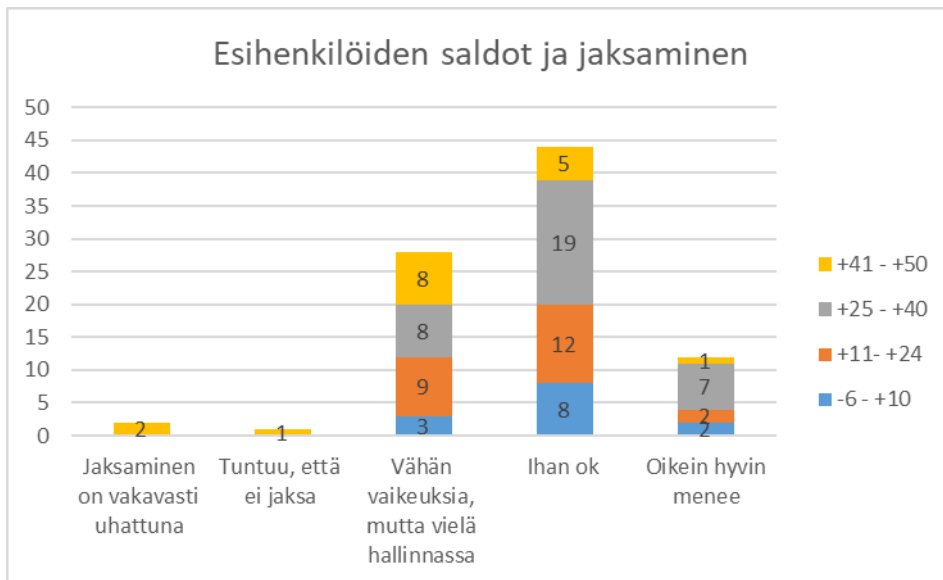
Kohdejoukko on tasoittumattomassa liukuvassa työajassa, joten työaikasaldo elää päivittäin. Työaikasaldo saa mennä maksimissaan 6 tuntia miinukselle ja maksimissaan 50 tuntia plussalle. Kyselyhetken saldomääristä (Kuvio 13) lähes 70 % on hyvin lähellä nollaa eli -6 - +10 h (40 %) tai maksimissaan muutaman työpäivän verran plussalla eli +11 - +24 h (29 %). Saldojen osalta tilanne on todella hyvä suurimmalla osalla vastaajista. Vastaajista 22 % kertoi saldon olevan +25 - +40 eli viikon tai lähes viikon työtunnit ovat kertyneet liukumaan. Tilanne on hetkellisesti hyväksyttävää, koska useissa töissä on ruuhkahuippuja tiettyinä hetkinä ja sitten ne tasoittuvat. Viimeiset 9 % valitsi vastauksensa kohdasta +41 - +50 eli saldo aina/lähes aina täynnä tai lähestymässä täyttä, ongelmia työmäärässä tai työn hallinnassa.



Kuvio 13. Vastaajien saldomäärät

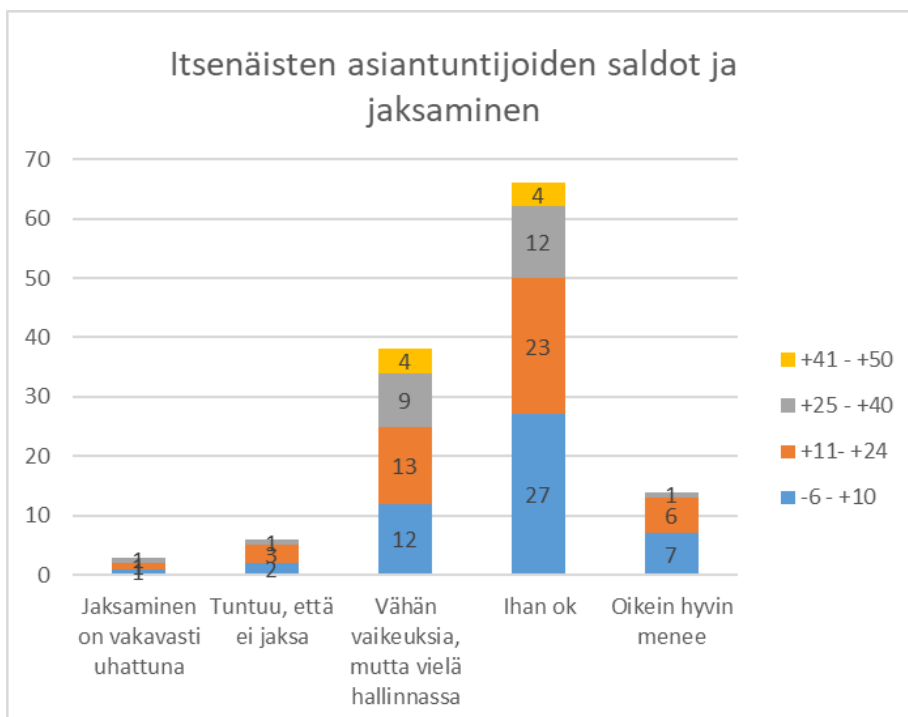
Saldomäärien tarkastelu suhteessa jaksamisen kokemukseen tehtiin vastaajan aseman perusteella. Kyselyssä ei ollut tarkennuksia siitä, kuka on kyselyn tarkoittama esihenkilö, asiantuntija tai työntekijä joko tukipalvelu- tai asiakaspalvelutehtävässä.

Esihenkilöjen saldot olivat eniten välillä +25 - +40 tuntia. Jaksamisen (Kuvio 14) osalta heidän vastauksensa asettuivat pääosin asteikon keskivaiheille, vähän ongelmia, mutta hallinnassa, ja paremmalle puolelle eli ihan ok ja oikein hyvin menee. Aivan suurimpien saldomäärien osalta ilmeni vastauksissa ongelmia jaksamisessa. Esihenkilöasemassa vastaajista oli 87.



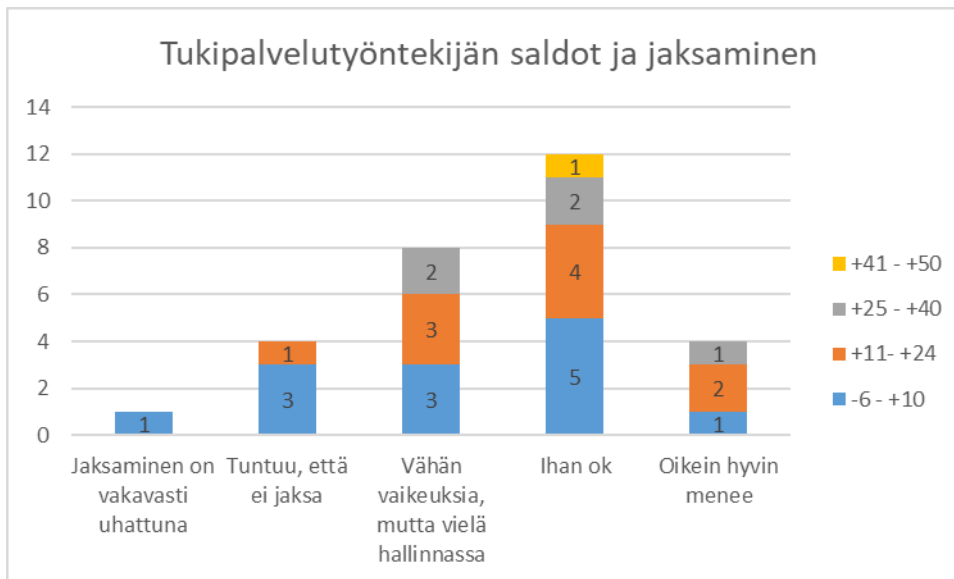
Kuvio 14. Esihenkilöiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan

Itsenäisten asiantuntijoiden tai sellaiseksi itsensä luokittelevien vastausten mukaan (Kuvio 15) heillä on pienemmät työaikasaldot kuin esihenkilöillä. Jaksamisen suhteen vaikeuksia oli vain muutamilla, mutta yllättävästi ei niillä, joiden saldo oli suurimmassa vaihtoehdossa. Asiantuntijoita oli vastanneissa yhteensä 127 henkilöä.



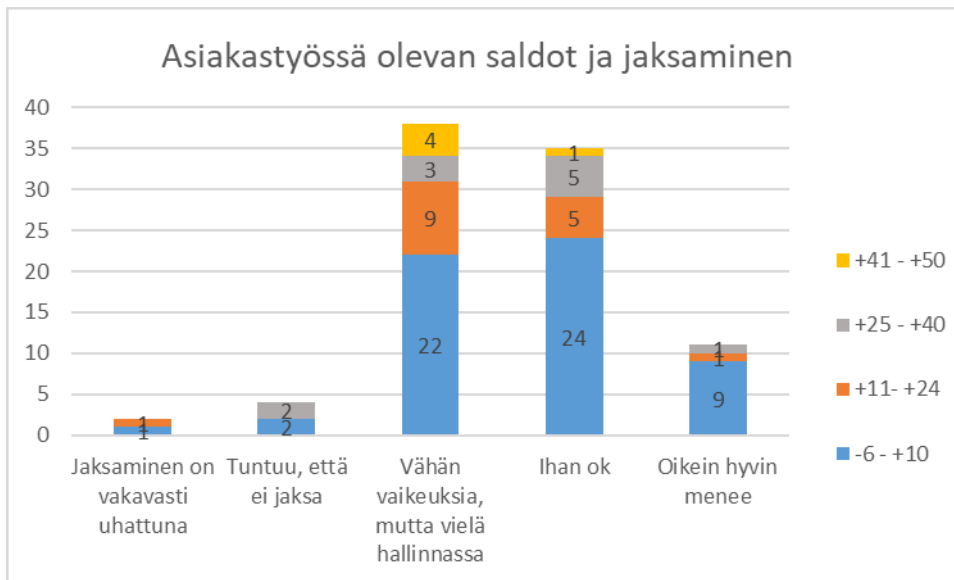
Kuvio 15. Asiantuntijoiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan

Tukipalvelutehtävissä työskenteleviksi vastaajista tunnustautui 31 henkilöä. 77 % tästä vastaajajoukosta arvioi (Kuvio 16) jaksamisensa keskitasolle tai sitä paremmaksi. Kriittisellä tasolla työaika-saldot olivat vain yhdellä henkilöllä.



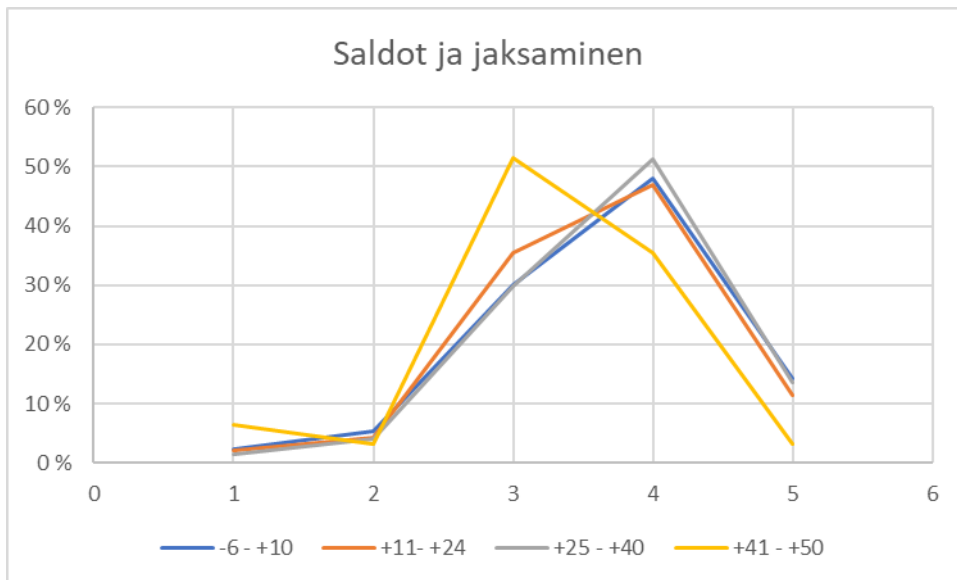
Kuvio 16. Tukipalvelutyöntekijöiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan

Asiakasrajapinnassa työskenteli 90 vastaajaa (Kuvio 17). Heistä valtaosalla (82 %) työaikasaldot olivat maksimissaan + 24 tuntia eli tilanne niiden suhteen oli hyvä. Pieni osa vastaajista (7 %) koki jaksamisessaan ongelmia.



Kuvio 17. Asiakaspalvelutyöntekijöiden saldot suhteessa jaksamisen kokemaan

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 18) on koottu kaikkien vastaajien työaikasaldon muutos ja jaksamisen kokemuksen muutos yhteen. Kuvio kertoo kunkin saldoryhmän vastausten jakautumisen eri vaihtoehdoille prosentuaalisena osuutena sen ryhmän vastauksista. Asteikko kulkee jaksamisongelmasta siihen, että oikein hyvin menee, vasemmalta oikealle. Kuten kuvioista nähdään, saldon vaikutus jaksamiseen on hyvin samanlainen ensimmäisten vastausvaihtoehtojen kohdalla, toki pieni poikkeama on nähtävissä suurimman saldoryhmän osalta. Suurimpana erona nähdään suurimman saldoryhmän vähempi myönteisyys, keskimäärin vastattu keskivaiheelta, kun muissa saldoryhmissä hieman enemmän positiivisen puolelta. Karkeasti voisi päätellä, että saldomäärä vaikuttaa jaksamiseen niin, että mitä suurempi saldo, sitä enemmän jaksamisessa on ongelmia, mutta tämä näkyy vasta suurissa saldomäärissä.



Kuvio 18. Saldot ja jaksaminen

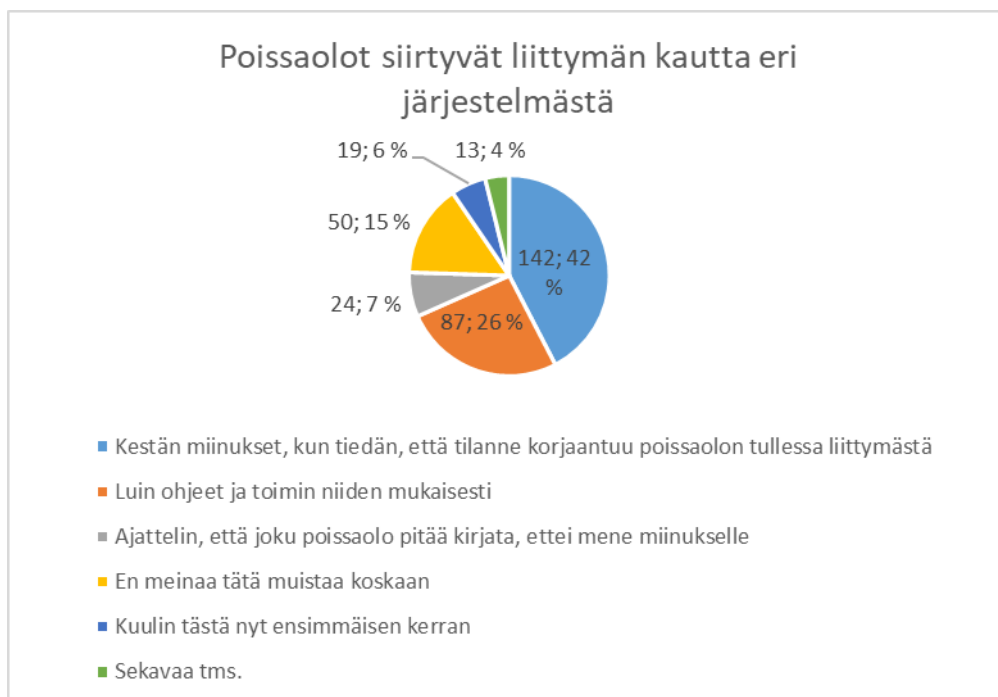
Työaikapankki saattaisi olla tarpeen 35 % vastaajan mielestä. Vastaajista 22 % arvioi, että heille työaikapankki ei ole tarpeen, koska työaikakorvaukset maksetaan aina tai ne on aina mahdollista pitää aikarajojen puitteissa ja 43 % oli sitä mieltä, että he eivät tee työtä aikana, josta tulisi työaikakorvauksia eli ei ole tarvetta työaikapankille.

5.4 Tulokset teemasta järjestelmä

Kyselyyn sisällytettiin kysymys käyttöönoton onnistumisesta ja käyttöönottokoulutuksien tarpeellisuudesta. Peräti 74 % vastaajista totesi järjestelmän olevan helppo käyttää ja saattoivat katsoa vähän myös ohjeita. He eivät kaivanneet perinteistä käyttöönottokoulutusta. Käyttöönottojen yhteydessä on jatkossa kuitenkin pohdittava erilaisia tarpeita ja käyttäjätuen ratkaisuja. 19 % vastaajista toivoivat toisenlaista toteutusta käyttäjätuelle, vaikka arvioivat, että käyttöönotto omalta osaltaan onnistui ihan hyvin. 4 % oli kohdannut vaikeuksia, mutta ei silti kaivannut käyttöönottokoulutuksia. Vain 3 % halusi takaisin perinteiset käyttöönottokoulutukset. Kun erikseen kysyttiin, haluaisiko vastaaja nyt vähän aikaa käytettyään koulutusta järjestelmään, vastasi vain 7 % kyllä ja 93 % ei ole tarpeen. Kyllä-vastaukset jakautuivat tasaisesti eri yksiköihin ja sekä esihenkilö-, asiantuntija- että työntekijäryhmiin.

Poissaoloihin liittyi muutos edelliseen järjestelmään verrattuna. Aiemmasta ei ollut liittymiä mihinkään muuhun järjestelmään ja sinne merkittiin erikseen esimerkiksi vuosilomat. Jos poissaolopäivää ei ollut merkitty, ei kuitenkaan saldo muuttunut puuttuvan tiedon takia. Uudesta järjestelmästä on liittymät hr- ja palkkajärjestelmään. Poissaolot käsitellään edelleen hr- ja palkkajärjestelmissä, mistä ne siirtyvät liittymän kautta työajanseurantajärjestelmään. Tähän uuteen työajanseurantajärjestelmään poissaolot siirtyvät heti, kun ne on hyväksytty. Siihen saakka saldosta vähentyy tunteja poissaolopäivien ajalta. Poikkeuksena ovat ylityövapaat ja kokonaisena päivänä pidettävät saldovapaat, nämä käsitellään kokonaan työajanseurantajärjestelmässä. Esimerkiksi sairauspoissaolo, johon liittyy lääkärintodistus, saattaa kirjautua vasta useiden päivien kuluksi ja siihen saakka kyseiset poissaolopäivät kerryttävät miinusta työaikasaldoon.

Vastausten perusteella (Kuvio 19) 68 % osaa toimia oikein ja loppujen 32 % osalta on joko täysin väärää toimintatapaa, unohdusta tai eivät ole lukeneet ohjeistusta kyseisestä kohdasta. Useampi vastaaja (4 %) lisäksi moitti tätä sekavaksi ja toivoi kaiken hoituvan samassa paikassa.



Kuvio 19. Poissaolokirjauksiin liittyvän kysymyksen vastaukset

5.5 Avoimet vastaukset

Viimeisenä oli mahdollisuus kertoa, mitä mieltä vastaaja on uudesta järjestelmästä ja kertoa omia kehittämissuunnitelmia työajanseurantaan liittyen. Avoimia vastauksia tuli 144 kappaletta. Vastaajista 68 totesi tämän uuden olevan entistä parempi, käyttö ja virheellisten työaikakirjausten kirjaaminen helppoa. Vastaajat kertoivat saaneensa apua tarvitessaan. Vastaajista moitti järjestelmän hitautta puhelimitse käytettynä. Esihenkilöasiaa toi esille 12 vastaajaa. Niissä pääpaino oli joka kuukausi tehtävistä tuntien hyväksymisessä, kommentteja oli puolesta ja vastaan.

Muita asioita, kuten ruokataukoon, osa-aikaisuuteen tai poikkeuksellisten työaikojen kirjaamiseen liittyviä kommentteja, tuli 52 kappaletta. Mm. osa-aikaisten poikkeavien tilanteiden ohjeistus koettiin puutteelliseksi. Osa esitetystä kommentista koski asiaa, joka oli jo täsmälleen samalla tavalla edellisessä järjestelmässä, esimerkiksi ruokataukon pituus, saldon määrä ja liukumarajat.

6 Pohdinta

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusmenetelmäksi valittiin sähköisesti toteutettava kysely. Kyselyssä oli 19 määrämuotoista vastauskohtaa ja vain yksi avoin vastaus. Vastaukset käsiteltiin sähköisinä, joten virheen mahdollisuus pienentyi verrattuna paperilomakkeista tallennettaviin vastauksiin. ”En osaa tai en halua vastata” -valinnat jätettiin pois analyysistä. Ne luokiteltiin pakollisissa kysymyksissä tyhjäksi vastaukseksi. Kaikkiaan näitä vastauksia oli kaikki vastaajat ja kysymykset yhteenlaskettuna 14 kappaletta eli niillä ei ollut vaikutusta kokonaisuuteen.

Vastauksia kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä 336 henkilöltä eli vastausprosentiksi muodostui 37,6 %. Vastausprosentin perusteella kyselytulosta voidaan pitää luotettavana. Vastausprosentiksi tämä on hyvä, varsinkin kun huomioidaan kyselyn ajankohta maanantaista 22.4. maanantaihin 29.4. Tuohon ajankohtaan sijoittuu muutoinkin paljon kevään vuosilomia ja kyselyn päättymisviikolla oli keskellä viikkoa myös arkipyhä, mikä lisäsi poissaoloja.

Kyselyn luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava, että vastaukset perustuvat vastaajan arvioon omasta kokemuksestaan. Todennäköisesti kaikki vastaajat eivät arvioi tilannettaan tai käyttäytymistään samalla kriittisyydellä tai edes ymmärrä kysymyksiä ja vaihtoehtoja täsmälleen samalla tavalla. Sähköinen kysely on kaikille sama, kysymykset ja vastausvaihtoehdot samat, eikä kysyjä henkilönä vaikuta vastaukseen.

Vaihtoehtoisesti tutkimustapana olisi voinut olla porrastetun käyttöönoton yhteydessä tehty kohdennettu kysely- tai haastattelututkimus aina kulloinkin aloittavaan joukkoon. Ajankohtaa pohdittaessa todettiin, että vastaajilla olisi hyvä olla hieman käyttökokemusta takana ennen vastaamista. Käyttöönotot ajoituivat syyskuun ja joulukuun välille. Kyselyyn päädyttiin sen nopeuden ja jatkokäsittelyn helppouden takia. Haastatteluihin kuuluva aika olisi ollut suuri ja niiden litterointi olisi ollut huomattavasti sähköistä kyselyä työläämpi näin suurelle joukolle. Kysely pystyttiin toteuttamaan samanaikaisesti kaikille ja tulokset olivat valmiiksi sähköisenä, joten päästiin suoraan niiden analysointiin. Vapaaehtoinen nimettömänä vastaaminen toisaalta saattoi myös kannustaa vastaamaan rehellisesti omasta tilanteesta.

6.2 Keskeisten tulosten tarkastelu viitekehykseen

Työn ja muun elämän yhdistämistä tutkitaan paljon eikä turhan takia. Työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa työn osuuteen ja sitä kautta työhyvinvointiin ja työntekijän jaksamiseen, mikä taas vaikuttaa työajan ulkopuoliseen hyvinvointiin. Tutkimuksen perusteella työntekijät kokevat sekä työelämästä että vapaa-ajalta tulevaa kuormitusta. Työnantaja vastaa työpaikan ohjeistuksesta ja tutkimuksen perusteella voidaan esimerkiksi tarkentaa liukuvan työajan ohjeistusta. Tutkimuksen myötä paljastui osaamisvajetta työaika-asioissa, mihin taas koulutuksella voidaan puuttua.

Liukuva työaika näyttäisi tämän tutkimuksen perusteella olevan käytetty ja pidetty työelämän jousto. Liukuvalla työajalla on jo pitkät perinteet, mutta lisäkoulutus sen periaatteista, rajoituksista ja mahdollisuuksista olisi hyödyllistä. Vaikka suuri osa liukuvassa työajassa olevista rytmittää työpäivänsä alun ja lopun hyvin säännölliseksi, antaa liukuva työaika jouston mahdollisuuksia tarpeen niin vaatiessa. Tarpeita tulee työnantajan aloitteesta tai työntekijän omasta työtilanteesta johtuen tai vapaa-ajan tilanteista. Kyselyn perusteella liukumaa hyödynnetään eniten työntekijän oman

elämänrytmin tai sisäisen kellon mukaan. Liukuman ja siihen liittyvän itsenäisen päätösvallan poistaminen vähentäisi työhyvinvointia eli jäykistäisi, työllistäisi ja kuormittaisi työntekijää ja esihenkilöä.

Liukumasaldojen tuntimäärä oli vastaajilla yllättävän pieni. Tavoitteena oli myös selvittää, onko liukumasaldon määrällä yhteys koettuun jaksamiseen. Tällä karkealla suuntaa antavalla tutkimuksella voisi päätellä, että saldomäärä vaikuttaa jaksamiseen, mutta vasta tietyn pisteen jälkeen. Nyt kysymykset olivat toki yleisellä tasolla ja työaikasaldot oli ryhmitelty karkeasti neljään ryhmään ja on muistettava, että jaksamiskokemukseen vaikuttavat kuitenkin merkittävästi henkilökohtaiset ominaisuudet, terveys, muu elämäntilanne jne.

Esihenkilöasemassa olevia vastaajia oli 87. Heidän vastausten perusteella voidaan todeta, että suurimpien saldomäärien osalta oli osalla jaksamisessa ongelmaa. Esihenkilöt eivät poikenneet siten kokonaisuudesta. Esihenkilöiden saldot olivat pääosin välillä +25 - +40 tuntia ja jaksaminen pääosin asteikon keskivaiheilla ja sen paremmalla puolella.

Jaksamiskokemuksen ja osa-aikaisuuden yhteyttä ei tässä tutkimuksessa paljastunut. Osa-aikaisten tilanne voi olla myös niin, että osa-aikaisuus nimenomaan tukee jaksamista ja kokoaikatyo ei.

Työpäivien sijoittuminen viikon aikana näytti merkitsevän työn kuormittavuuden kokemuksessa. Vastaajat, joiden työt on järjestetty maanantaista sunnuntaihin (ma-su), kokivat työn selkeästi kuormittavammaksi kuin säännöllisesti maanantai – perjantai -välillä työtään tekevät. Työelämästä he eivät kokeneet saavansa tukea jaksamiseensa. Nyt heitä oli kaikista vastaajista n. 6 %. Tarkempi analyysi olisi mahdollinen esimerkiksi haastattelemalla tai kysymällä heiltä palautumisen keinoja.

6.3 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Järjestelmäkäyttöön otto oli tutkimuksen perusteella onnistunut ilman perinteisiä käyttöönotto-koulutuksia eikä koulutustarvetta suurimmalla osalla ollut edelleenkaan. Tutkimuksen myötä vahvistui ennakoajatus, että käyttöönottokoulutusten tarve perinteisessä muodossaan eli kaikki koolle, paina tästä ja sitten tästä, ei ole enää suurta. Sen sijaan toivottiin ohjeita erilaisissa muodoissa, kuten videot, pikaohjeet, ohjeet eri tilanteisiin, perusteellisemmat käyttöohjeet, sekä hen-

kilökohtaista apua ongelman ilmetessä. Avoimien vastausten kautta paljastui hyvän pääkäyttäjätuen merkitys, useampi kommentoi saaneensa kuitenkin apua alkuongelmiin. Osa-aikaisten osalta ohjemateriaalit olivat tutkimuksen perusteella vajavaiset ja paljon puutteita oli välineissä (puhelimet), mikä taas näkyi käyttöhitautena. Uuden yksittäisen järjestelmän takia ei ole mahdollista nopeuttaa laitekannan vaihtumista, ja vanhat laitteet voivat aiheuttaa mobiiliversioiden toimimattomuutta tai hitautta, mikä koetaan helposti järjestelmän puutteeksi. Tämän viestiminen käyttöönottojen yhteydessä tulee jatkossa huomioida.

Jaksamisen ja palautumisen kokemukset ovat hyvin subjektiivisia eikä tässä tutkimuksessa ollut vastaajan oman arvion lisäksi mitattua terveystietoa tai vertailua sairauspoissaoloihin. Tarkempi pureutuminen vastausten taustasyihin edellyttäisi laajempaa kyselyä ja/tai haastatteluja. Silloin tutkimusotokseksi pitäisi valita paljon koko perusjoukkoa pienempi joukko. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voisi jatkotutkimuksen kohteeksi ottaa sellaisten työntekijäryhmien palautumisen, joiden työaika jakautuu kaikille viikompäiville, viikonloppu mukaan lukien. Nähtävillä oli jaksamisen kokemassa muutosta heikompaan suurimman saldon ryhmässä. Jatkotutkimuksen voisi kohdentaa tuohon ryhmään ja tutkia liukumasaldon kertymistä, jotta pääsisi jaksamisongelmien syihin kiinni ja ennalta ehkäisemään niitä.

Lähteet

Hallitusohjelma. 2023. Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Viitattu 20.4.2024. Julkaisun pysyvä osoite:

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>.

(<https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma#/>).

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). N.d. Päivitetty 9.10.2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Viitattu 14.4.2024. <https://tenk.fi/fi/tiede/tili/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>.

Jyväskylän kaupungin henkilöstökertomus 2023. 2024. Jyväskylän kaupunki. Viitattu 18.4.2024.

<https://online.fliphtml5.com/enxld/kpit/#p=24>.

Keiski, R., Hämäläinen, K., Karhunen, M., Löfström, E., Näreaho, S., Varantola, K., Spoof, S-K., Tarkiainen, T., Kaila, E. & Aittasalo, M. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa – Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Helsinki:2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Kestilä, L., Karvonen, S., Jauhiainen, S. & Mikkola, H. 2023. Väestön terveys- ja hyvinvointikatsaus 2023: tavoitteena sosiaalisesti kestävä Suomi. Työpaperi 2023_014. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuslaitos THL. Viitattu 17.3.2024. Julkaisun pysyvä osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-072-9>. (<https://www.julkari.fi/handle/10024/146429>).

Kestävän kehityksen tila 2019. N.d. Valtioneuvoston seurantaraportti. Viitattu 20.4.2024.

<https://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2186383/Kest%C3%A4v%C3%A4n+kehityksen+tila+2019.pdf/d814c015-173b-53d9-6494-454e70d683be/Kest%C3%A4v%C3%A4n+kehityksen+tila+2019.pdf?t=1557407301000>.

Kestävän kehityksen toimikunnan Agenda2030 -tiekartta.2022. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2022:9. Julkaistu 13.5.2022. Viitattu 13.4.2024. Julkaisun pysyvä osoite on

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-024-0>.

(<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164088>.)

Kleemola, M. 2011. Onnistuneen saatekirjeen salaisuudet. Blogi-kirjoitus. Julkaistu 6.9.2011 Tietoarkistoblogissa. Viitattu 7.4.2024. <https://tietoarkistoblogi.blogspot.com/2011/09/onnistuneen-saatekirjeen-salaisuudet.html>.

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus 2022-2025. 2023. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT. Viitattu 7.4.2024. <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2022/luku-3-tyoaika/liukuva-tyoaika>.

Kyselylomakkeen laatiminen. N.d. Tietoarkiston artikkeli. Viitattu 13.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodologiaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>.

L222/2023. Laki työturvallisuuslain muuttamisesta. Viitattu 7.5.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230222>. Säädökset alkuperäisinä.

L604/1946. Työaikalaki. Viitattu 7.4.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1946/19460604?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki%201946>. Säädökset alkuperäisinä.

L872/2019. Työaikalaki. Viitattu 7.4.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>. Ajantasainen lainsäädäntö.

Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. N.d. SurveyMonkey:n internetsivut. Viitattu 24.4.2024. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Leino-Arjas, P., Kaila-Kangas, L., Remes, J., Neupane, S., Lallukka, T., Haukka, E., Ervasti, J., Karhula, K. & Toppinen-Tanner, S. 2022. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehityspolut sekä yhteydet työoloihin, perhetilanteeseen, terveydentilaan ja sairauspoissaoloihin. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 17.3.2024. Julkaisun pysyvä osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-072-0> . (<https://www.julkari.fi/handle/10024/145988>).

Liukuva työaika. N.d. Työsuojeluhallinto. Viitattu 18.3.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/liukuva>.

Mikä on henkilötieto? N.d. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Viitattu 14.4.2024. <https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>.

Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. N.d. Tietoarkisto. Viitattu 7.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodologiaopetus/kvanti/mittaaminen/ominaisuudet/>.

Mitä on kestävä kehitys? N.db. Valtioneuvoston kanslia, politiikka-analyysiyksikkö, kestavakehitys.fi. Viitattu 18.3.2024. <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys>.

Mitä on kestävä kehitys? N.da. Ympäristöministeriö. Päivitetty 15.3.2023. Viitattu 7.4.2024. <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>.

Perhevapaatutkimus. N.d. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 7.4.2024. <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyon-muuttuvat-muodot-perhevapaat-ja-tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen-perhevapaatutkimus->

Perheystävällinen työpaikka -ohjelma. N.d. Väestöliitto. Viitattu 7.4.2024. <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/>.

Perheystävälliseksi työpaikaksi! N.d. Työterveyslaitos. Oppimateriaali. Viitattu 7.4.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>.

Posti- ja verkkokyselyaineiston kokoaminen. N.d. Tietoarkisto. Viitattu 13.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/postikysely/postikysely/>.

Pseudonymisoidut ja anonymisoidut tiedot. N.d. Tietosuojavaltuutetun toimisto. Viitattu 14.4.2024. <https://tietosuoja.fi/pseudonymisointi-anonymisointi>.

Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, L., Laitinen, J., Joensuu, M., Soikkanen, A. 2023. Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen: terveystyötyminen etätyössä. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 7.4.2024. Julkaisun pysyvä osoite on <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-078-2>. (<https://www.julkari.fi/handle/10024/146367>).

Sola, M., Kinnunen Mohr, K. & Hakkarainen, V. N.d. Sivistus, osaaminen ja kestävät elämäntavat. Valtioneuvoston artikkeli. Viitattu 7.4.2024. <https://kestavakehitys.fi/documents/2167391/208509558/Kest%C3%A4v%C3%A4n+kehityksen+seuranta+%E2%80%93+Sivistus,+osaaminen+ja+kest%C3%A4v%C3%A4t+el%C3%A4m%C3%A4ntavat.pdf/ea8e54a3-0b72-97f4-0b49-f24dad359821/Kest%C3%A4v%C3%A4n+kehityksen+seuranta+%E2%80%93+Sivistus,+osaaminen+ja+kest%C3%A4v%C3%A4t+el%C3%A4m%C3%A4ntavat.pdf?t=1713255307639>.

Sosiaalinen kestävyys. N.d. Sisältö tarkistettu 1.9.2022. Kuntaliitto. Viitattu 18.3.2024. <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/sosiaalisen-kestavyys>.

Toppinen-Tanner, S. & Kirves, K. 2016. Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehti, 3/2026, 276-294. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86996/45899>.

Työkyvyn tukeminen etätyössä: opas organisaatioille 2022. Täydennetty terveystyötyymisen osalta keväällä 2023. Työterveyslaitos. Oppimateriaali. Viitattu 7.4.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille>.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 7.4.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen>.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. 40-42, 44. Vuonna 2014 painettu kirja on Finn Lecturan julkaisema. Tämä painetun kirjan kanssa saman sisältöinen pdf on Helsingin yliopiston vuonna 2019 julkaisema. Viitattu 24.4.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. 149–152. Viitattu 10.5.2024. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf.

Liitteet

Liite 1. Saateviesti

Hei Neptonin käyttäjä!

Alla on linkki kyselyyn (20 kysymystä), jolla kartoitetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista, kuormituksen tunnetta, liukuvan työajan käyttöä sekä Neptonin käyttöönoton herättämiä huomioita. Huomioithan sen, että vastauksia käytetään myös opinnäytetyötutkimukseen, mutta niin, ettei sinua vastaajana pysty tunnistamaan muiden joukosta. Vastaamalla annat luvan tutkimuskäyttöön. Vastaaminen on vapaaehtoista. Toivottavasti sinulta löytyy pieni hetki vastaamiseen.

Kyselyn vastausaika on maanantai 22.4. - maanantai 29.4.2024 klo 23.59.

[Kyselylinkki](#)

Lumesta huolimatta mukavaa kevään jatkoa!

Terveisin Reetta

Liite 2. Kysely (6 sivua)

Työaikakysely Neptonin käyttäjille

Tätä kyselyä käytetään opinnäytetyötutkimuksessa ja Jyväskylän kaupungilla työnantajana selvittämään työn ja muun elämän yhteensovittamista, kuormituksen tunnetta, liukuvan työajan käyttöä sekä uuden järjestelmän käyttöönoton onnistumista. Kyselyyn vastaamalla annat luvan hyödyntää vastauksia tutkimusaineistona. Kyselyä ei käytetä jatkotutkimuksissa ja vastauksia käsitellään anonyymeinä.

Toivottavasti ehdit ja haluat kertoa oman näkökulmasi kysyttäviin asioihin.

Vastausaika on 22.4.-29.4.2024.

Kiitos vastauksistasi ja mukavaa kevään jatkoa!

Terveisin
Reetta Kiiskinen
palvelussuhdepäällikkö

* Pakollinen

1. Toimintayksikkö, jossa työskentelet *

2. Asema organisaatiossa? *

- Esihenkilö, joka itse myös työajanseurannassa
- Itsenäinen asiantuntijatehtävä
- Työntekijänä asiakasrajapinnassa
- Työntekijä, ei suoraan asiakasrajapinnassa/tukipalvelutehtävä

3. Onko palvelussuhteesi kokoaikainen vai osa-aikainen? *

- Kokoaikainen (100%)
- Osa-aikainen

4. Mikä on viikkotyöaikasi? (mikäli tekisit 100% työaika) *

- 36,25 (36 tuntia 15 min)
- 37,75 (37 tuntia 45 min)
- 38,25 (38 tuntia 15 min)

5. Miten viikkotyöaikasi sijoittuu? *

- ma-pe
- ma-su

6. Kuinka palaudut työn ulkopuolella? (Onko sinulla työstä palauttavaa tekemistä?) *

- En ollenkaan
- Heikosti
- Kohtalaisesti
- Hyvin
- En osaa tai halua arvioida

7. Onko yksityiselämässäsi tällä hetkellä asioita/tekijöitä, jotka vievät aikaa ja voimavarojasi? *

- Kyllä
- Ei

8. Miten arvioit omaa jaksamistasi viime aikoina? *

- Oikein hyvin menee
- Ihan ok
- Vähän vaikeuksia, mutta vielä hallinnassa
- Tuntuu, että ei jaksa
- Jaksaminen on vakavasti uhattuna
- En osaa tai halua arvioida

9. Miten arvioisit työelämän vaikutuksen jaksamiseesi? *

- Työelämä/työni tukee jaksamistani
- Työ aiheuttaa kuormitusta vapaa-aikaa enemmän
- Työ ja vapaa-aika aiheuttaa molemmat liikaa kuormitusta
- Ei vaikutusta

10. Työelämän joustot. Mikä työelämän jousto on sinulle alla olevista tärkein tällä hetkellä? *

- Mahdollisuus osa-aikaiseen työhön tarvittaessa määräajaksi (osittainen hoitovapaa, osasairausvapaat)
- Liukuva työaika ml. saldovapaat osa- tai kokonaisina päivinä
- vuorotteluvapaa, opintovapaa
- Säästösyistä palkattomat
- Etätyö
- Muu

11. Oletko aina ollut liukuvassa työajassa vai onko kokemusta työvuorosuunnittelun piirissä olemisesta? *

- Olen ollut aina liukuvassa työajassa
- Minulla on kokemusta työvuorolistan mukaan aikataulutetusta/suunnitellusta työstä

12. Liukuvassa työajassa voi olla erilaisia liukuma-aikoja työpäivän alkuun ja loppuun eri työtehtäville esim. aukioloaikojen takia. Tiedätkö mitkä sinun työsi liukumarajat työhön tulemiseen tai poislähtöön ovat? Sopiiko ne sinun työhösi? *

- Tiedän ja sopii
- Tiedän, ei sovi
- En tiedä, kai ne sopii
- En tiedä enkä usko, että ne sopivat työhöni

13. Sinulla on liukuva työaika, jolloin pääosin voit itse päättää työhön tulemisen ajankohdan työnantajan määrittelemien liukum rajojen puitteissa. Kuinka paljon hyödynnät liukumaa. Paljonko työhön tulosi ja poistumisesi vaihtelevat? *

- Pääosin samat aikataulut, mutta tarpeen mukaan muutoksia
- Aina samat, ei muutoksia
- Vaihtelua jonkin verran
- Vaihtelua paljon

14. Mikä aiheuttaa mielestäsi vaihtelua työpäiväsi aloitus – tai lopetusajankohtaan? Voit valita useamman *

- Oma "sisäinen kello" ja hyvinvointi (aamu-unisuus/aamuvirkkuus, sairauden vaikutus jaksamiseen, "kaamos", väsymys loppuviikosta)
- Harrastus (oma tai itseän sidonnaisen ihmisen)
- Lapsen päivähoito
- Työmatka - liikkuminen ja sen aikataulu (linkki, kimppakyyti yms.)
- Työnantaja edellyttää tiettyyn aikaan olemaan paikalla liukuma-ajalla (esim. klo 8.30, jos aamuliukuma 7-9)
- Työkaverit tulevat samaan aikaan
- Rauhallinen hetki tehdä töitä, kun pääosa muista ei ole tullut/ovat jo lähteneet
- Kiire viikonlopun viettoon (tai vapaapäivän, loman)
- En osaa sanoa
- Muu

15. Oletan tietoinen, että maksimi on +50 tuntia ja minimi on -6 tuntia ja siitä, että kaikki yli 50 tunnin menevät leikkaantuvat pois. Paljonko liukumasaldosi on tällä hetkellä? *

- Hyvin lähellä nollaa (-6 - +10), hyvä tilanne
- Muutamien työpäivän verran saldoa (+11- +24), hyvä tilanne
- Plussaldoa kertynyt vähän liikaa (+25 - +40), huolestuttava suunta, hetkittäin hyväksyttävää
- Saldo aina/lähes aina täynnä tai lähestymässä täyttä (+41 - +50), ongelmia työmäärässä tai työn hallinnassa

16. Mitä olisit mieltä työaikapankista Neptonissa?

Olethan tietoinen, että työaikakorvaukset (lisä/ylityöt, ilta/yö, Lauantai/sunnuntai) voidaan joko maksaa tai antaa aikana ja jos työnantaja päättää antaa aikana, tulee vapaa antaa korvauksen syntymistä seuraavan kuukauden aikana tai työntekijän kanssa erikseen sopien seuraavan 4 kuukauden aikana.

Työaikapankki on tästä vapaan pitämisen ajankohdasta toisin sopimista niin, ettei aikaa ole rajoitettu. Työaikapankille olisi oma saldo. Säännöllinen työaika kerääntyisi edelleen työaikasaldoon, ylityöt ylityösaldoon ja työaikapankkiin tulisi sinne erikseen määritellyt korvaukset. *

- En tee työtä aikana, josta tulisi työaikakorvauksia niin ei tarvetta työaikapankille.
- Ei tarpeen, koska työaikakorvaukset maksetaan aina/ne on aina mahdollisia pitää aikarajojen puitteissa.
- Saattaisi olla tarpeen.

17. Neptonin osalta käyttöönotto porrastettiin ja tietoisesti jätettiin koulutus pois, korvattiin koulutus ohjeilla ja ohjevideoilla. Painotettiin työaika-asioiden kouluttamista ja näkyvämmäksi tekemistä.

Kaipasitko Neptonin käyttöönottoon perehdytystä tai lisäkoulutusta? Oliko järjestelmä helppo ottaa käyttöön tai korkeintaan silmäillen ohjetta? Miten käyttöönotto siis omalta kohdaltasi onnistui? *

- Ihan ok, helppo käyttää, saatoinkin katsoa ohjetta vähän. Jatkossa toivoisin toisenlaista toteutusta käyttäjätuelle.
- Ihan ok, helppo käyttää, saatoinkin katsoa ohjetta vähän. Jatkossa muitakin käyttöönottoja voisi tehdä samalla tavalla.
- Ei onnistunut ollenkaan omin avuin. Jouduin olemaan useampaan henkilöön yhteydessä. Ongelmat olivat puhelinsovelluksessa? En silti kaipaa käyttöönottokoulutuksia.
- Ei onnistunut ollenkaan omin avuin. Jouduin olemaan useampaan henkilöön yhteydessä. Perinteiset käyttöönottokoulutukset takaisin.
- Muu

18. Poissaolot haetaan edelleen SAP-portaalin kautta ja ne siirtyvät liittymän kautta Neptoniin. Poissaolopäivä aiheuttaa miinuksen saldoon siihen saakka, kunnes poissaolo on siirtynyt sapista Neptoniin eikä Neptoniin saa itse kirjata "korvaavia poissaoloja". Neptonissa haetaan ainoastaan saldovapaat ja ylityövapaat. Tuntuuko tämä sinusta vaikealta tai hankalalta?

- Kyllä, en meinaa tätä muistaa koskaan
- Kyllä, kuulin tästä nyt ensimmäisen kerran
- Kyllä, ajattelin, että joku poissaolo pitää kirjata, ettei mene miinukselle
- ei, kestäen miinukset, kun tiedän, että tilanne korjaantuu poissaolon tullessa liittymästä
- ei, luin ohjeet ja toimin niiden mukaisesti
- Muu

19. Tarvitsitko Nepton – käyttäjäkoulutusta hetken järjestelmää käytettyäsi? *

- Ei ole tarpeen
- Kyllä, koulutus olisi hyvä

20. Kiitos vastauksistasi! Lopuksi vielä saat halutessasi kertoa: Mitä mieltä olet Neptonista? Onko sinulla kehittämissuhteita työajanseurantaan/Neptoniin? Sana on vapaa.

Liite 3. Muistutusviesti

Hei,

Kiitos kaikille vastanneille!

Jos et vielä ole kertonut omia tuntemuksiasi, vielä ehdit tämän päivän aikana vastaamaan. Kysely on auki keskiyöhön saakka.

Mukavaa vappuviikkoa!

Terveisin Reetta

Lähetetty: maanantai 22. huhtikuuta 2024 9.58

Vastaanottaja:

Aihe: Kyselylinkki

Hei Neptonin käyttäjä!

Alla on linkki kyselyyn (20 kysymystä), jolla kartoitetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista, kuormituksen tunnetta, liukuvan työajan käyttöä sekä Neptonin käyttöönoton herättämiä huomioita. Huomioithan sen, että vastauksia käytetään myös opinnäytetyötutkimukseen, mutta niin, ettei sinua vastaajana pysty tunnistamaan muiden joukosta. Vastaamalla annat luvan tutkimuskäyttöön. Vastaaminen on vapaaehtoista. Toivottavasti sinulta löytyy pieni hetki vastaamiseen.

Kyselyn vastausaika on maanantai 22.4. - maanantai 29.4.2024 klo 23.59.

[Kyselylinkki](#)

Lumesta huolimatta mukavaa kevään jatkoa!

Terveisin Reetta